

Kollektivvertrag Metallgewerbe, Angestellte, gültig seit 1.1.2018

Hinweis: Der Kollektivvertrag ist auch 2021 gültig!

Gilt für Österreichweit

Achtung:

Der Kollektivvertrag für Angestellte im Metallgewerbe vom 27.11.2017 (in Kraft seit 1.1.2018) gilt unverändert weiter und wird durch den Zusatz-Kollektivvertrag (Gehaltsordnung) vom 16.10.2020 (gültig ab 1.1.2021) ergänzt.

Inhalt

[Übersicht der Änderungen ab 1.1.2018](#)

[Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Metallgewerbe gültig seit 1.1.2018](#)

Übersicht der Änderungen ab 1.1.2018

Erhöhung der kollektivvertraglichen Mindestgrundgehälter um 2,90 %

Erhöhung der IST-Gehälter, abhängig von der Einstufung in die jeweilige Verwendungsgruppe:

in den Verwendungsgruppen I, II, III, IV um 2,60 %,

in der Verwendungsgruppe V um 2,30 %

in der Verwendungsgruppe VI um 2,0 %

und in der Meistergruppe um 2,60 %.

Erhöhung der Zulagen und Aufwandsentschädigungen (ohne Kilometergeld) um 1,90 %

Erhöhung der Lehrlingsentschädigungen um 2,90 %

Die Erhöhung der Sondervergütung gem. § 6 RKV um 2,90 %.

Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Metallgewerbe, 1. Jänner 2018

[§ 1. Kollektivvertrag](#)

[§ 2. Geltungsbereich](#)

[§ 3. Geltungsdauer](#)

[§ 4. Arbeitszeit](#)

[§ 4a. Mehrarbeit](#)

[§ 4b. Kurzarbeit](#)

§ 4c. Bildungszeit für Lehrlinge

§ 5. Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit

§ 6. Nacharbeit

§ 7. Schichtarbeit

§ 7a. Dekadenarbeit

§ 8. Freizeit bei Dienstverhinderung

§ 8a. Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer

§ 8b. Anrechnung der Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG

§ 9. Krankenurlaube und Heimaufenthalte

§ 9a. Kündigung bei langdauernder Krankheit

§ 9b. Altersteilzeit

§ 9c. Abfertigung

§ 9d. Probezeit

§ 9e. Kündigungstermine

§ 10. Reisekosten und Reiseaufwandsentschädigung

§ 11. 13. und 14. Monatsgehalt, Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss

§ 12. Diensterfindungen

§ 13. Sondervereinbarungen

§ 14. Telearbeitsplatz

§ 15. Bundesinnungsverhandlungen

§ 16. Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

§ 17. Verwendungsgruppen und Mindestgrundgehälter

§ 18. Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt

§ 18a. Gehaltsabrechnung

§ 19. Lehrlingsentschädigungen

§ 19a. Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte

§ 19b. Weiterverwendungszeit

§ 19c. Pflichtpraktikanten

§ 19d. Ferialaushilfen

§ 20. Verfall von Ansprüchen

§ 21. Schlussbestimmungen, Günstigkeitsklausel

Anhang 1: Muster für Dienstzettel

Anhang 2: Vereinbarung für Telearbeit

Anhang 3: Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz

Anhang 4: Muster für eine Kurzarbeitsvereinbarung

Anhang 5: Kollektivvertrag für die Berufsgruppe der Beleuchter und Beschaller

Anhang 6: Gemeinsame Erklärung zu Pauschallohnvereinbarungen

Anhang 7: Erläuterung zum Geltungsbereich der Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner § 2 des Kollektivvertrages für Angestellte im Metallgewerbe

Anhang 8: Beilegung von Meinungsverschiedenheiten bei den Reisezeiten

Anhang 9: Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zum Pflichtpraktikum

Anhang 10: Umstufungsbestimmungen ab 1.1.2016 für die Meistergruppen

Gehaltstabelle ab 1.1.2018

Lehrlingsentschädigung

Erhöhungen der IST-Gehälter

§ 1. Kollektivvertrag

abgeschlossen zwischen der

- Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler,
- Bundesinnung der Metalltechniker,
- Bundesinnung der Sanitär-, Heizungs- und Lüftungstechniker,
- Bundesinnung der Elektro-, Gebäude-, Alarm- und Kommunikationstechniker,
- Bundesinnung der Mechatroniker,
- Bundesinnung der Fahrzeugtechnik,
- Bundesinnung der Kunsthandwerke,
- Bundesinnung der Gesundheitsberufe

einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Metall/Elektro andererseits.

§ 2. Geltungsbereich

1. **Räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich.

2. **Fachlich:** Für alle Betriebe, die einem der vertragschließenden Arbeitgeberverbände angehören.

a) Für die Berufszweige der „Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer“ und der „Karosseriespengler bzw. -lackierer, soweit sie diese Tätigkeit überwiegend verrichten“ gilt: Der Vertrag gilt für jene Betriebe, die bereits vor dem 1.1.2000 eine Gewerbeberechtigung für die Ausführung des Spenglerhandwerks („Karosseriespengler“) hatten und die diese nach der Umreihung von der Bundesinnung der Spengler und Kupferschmiede in die Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner (mit 1.1.2000) aufrechterhalten haben.

b) Bei der Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler erstreckt sich der fachliche Geltungsbereich nur auf die Berufszweige der Spengler und Kupferschmiede.

Ausgenommen sind folgende Berufszweige:

- in der **Bundesinnung der Fahrzeugtechnik:**
 - die Vulkaniseure sowie
 - die Karosseriebautechniker, Karosserielackierer
 - und Wagner, wie
 - Karosserie- und Fahrzeugbautechniker,
 - Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer (die unter Pkt. 2a fallenden Betriebe sind nicht ausgenommen),
 - Karosseriebauer,
 - Karosseriespengler bzw. -lackierer, soweit sie diese Tätigkeit überwiegend verrichten (die unter Pkt. 2a fallenden Betriebe sind nicht ausgenommen),
 - Autoverglasung,
 - Autokosmetiker,
 - Dellendrücker,
 - Wagner,
 - Ski- und Rodelerzeuger sowie
 - Werkzeugstiel-, Gabel- und Rechenmacher.
- in der **Bundesinnung der Kunsthandwerke**
 - die Erzeuger von Waren nach Gablonzer Art

- und Modeschmuckerzeuger,
- die Musikinstrumentenerzeuger,
- die Buchbinder,
- die Kartonagenwaren- und Etuierzeuger
- und die Erzeuger kunstgewerblicher Gegenstände.
- in der Bundesinnung der Gesundheitsberufe
 - die Miederwarenerzeuger,
 - die Schuhmacher und Orthopädieschuhmacher sowie
 - die Zahntechniker.

3. Persönlich: Für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Dienstnehmer sowie für kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichnerlehrlinge. Für Pflichtpraktikanten, die das Pflichtpraktikum nicht im Rahmen eines Dienstverhältnisses absolvieren, gilt ausschließlich § 19c (siehe dazu Anhang 9).

Der Kollektivvertrag gilt nicht:

a) für Volontäre;

Volontäre sind Personen, die zum Zwecke einer beruflichen (technischen, kaufmännischen oder administrativen) Vor- oder Ausbildung im eigenen Interesse, ohne Arbeitsverpflichtung im Betrieb, kurzfristig tätig werden, wobei ihnen die zeitliche Gestaltung freisteht und sie begründungslos jede Tätigkeit ablehnen können.

b) für Vorstandsmitglieder, Direktoren, Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, soweit Vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind.

§ 3. Geltungsdauer

1. Der Kollektivvertrag tritt am 1.1.2018 in Kraft.

2. Der Kollektivvertrag kann von beiden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

3. Die Bestimmungen des Kollektivvertrages über die Höhe der Mindestgrundgehälter (§ 17), der Lehrlingsentschädigungen (§ 19) und des Nachtarbeitszuschlages (§ 6) können mit einmonatiger Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.

4. Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.

§ 4. Arbeitszeit

(1) Die normale Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen 38,5 Stunden wöchentlich. Für die Arbeitszeit der Angestellten unter 18 Jahren und der Lehrlinge gelten die Vorschriften des Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes (KJBG). Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen kann gemäß § 11 Abs. 2 KJBG auf die einzelnen Werktage abweichend von den Bestimmungen des § 11 Abs. 1 dieses Gesetzes über die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen aufgeteilt werden. Bei Anwendung der Abs. 3 bis 5, § 7, sind die Vorschriften über die Mindestruhezeiten nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes und des Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes sowie des Arbeitsruhegesetzes zu beachten. Die tägliche Arbeitszeit jugendlicher Arbeitnehmer darf jedoch auch in diesen Fällen keinesfalls 9 Stunden überschreiten.

(1a) Die Wochenarbeitszeit ist nach Möglichkeit gleichmäßig auf 5 Tage zu verteilen. Im Falle einer 6-Tage-Woche soll die Arbeitszeit bei einschichtiger Arbeitsweise an Samstagen um 13 Uhr enden.

Die tägliche Normalarbeitszeit kann bei regelmäßiger Verteilung der Gesamtwochenarbeitszeit auf 4 Tage, auf bis zu 10 Stunden ausgedehnt werden. Der arbeitsfreie Tag darf nicht auf einen Feiertag fallen.

Wenn es die betrieblichen Notwendigkeiten erfordern, kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von höchstens 9 Wochen so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet.

Die Einführung derartiger Regelungen bleibt einer Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeitsverfassungsgesetzes bzw. einer Vereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmern vorbehalten.

(2) Am 24. und 31. Dezember hat die Arbeitszeit um 12 Uhr zu enden. Gilt für Arbeiter eines Betriebes an diesen beiden Tagen ein nach 12 Uhr liegender Arbeitsschluss, gilt für jene Angestellten, deren betriebliche Anwesenheit wegen ihres regelmäßigen Arbeitszusammenhanges mit den Arbeitern notwendig ist, an diesen beiden Tagen die für die Arbeiter des Betriebes vorgesehene Arbeitszeitregelung.

(3) Für den Arbeitsschluss der mit der Abwicklung des Kundendienstes beschäftigten Angestellten sind unter Wahrung der 38,5-stündigen wöchentlichen Normalarbeitszeit die durch Verordnung der Landesregierungen für die betreffenden Branchen festgelegten Ladenschlusszeiten maßgebend.

Die Normalarbeitszeit des Personals von Verkaufsstellen im Sinne des Öffnungszeitengesetzes 2003, der Verordnungen der Landeshauptleute sowie gemäß § 22f Arbeitsruhegesetz kann in den einzelnen Wochen eines Zeitraumes von 4 Wochen bis zu 44 Stunden ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich 38,5 Stunden nicht überschreitet. Der zur Erreichung der durchschnittlichen Arbeitszeit im Durchrechnungszeitraum erforderliche Zeitausgleich ist unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse zusammenhängend zu gewähren. Zeitausgleich von mehr als 4 Stunden kann in zwei Teilen gewährt werden, wobei ein Teil mindestens 4-Stunden zu betragen hat.

Durchrechenbare Arbeitszeit

[4] Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann insbesondere zur Beibehaltung der Betriebslaufzeit oder zur Einarbeitung in Verbindung mit Feiertagen bis zu 40 Stunden ausgedehnt werden, wenn dafür ein Zeitausgleich in ganzen Tagen erfolgt. Dieser Zeitausgleich hat innerhalb von 13 Wochen zu erfolgen. Der 13-Wochen-Zeitraum beginnt ab Geltungsbeginn der betrieblichen Regelung, ansonsten ab Beendigung des vorangegangenen Zeitraumes. Dieser Zeitraum kann bis zu 52 Wochen erstreckt werden.

Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein fest, ist der Zeitpunkt im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen. Im Falle der Nichteinigung hat der Zeitausgleich vor Ende des Ausgleichszeitraumes zu erfolgen, wobei in diesem Fall bei Urlaub, Feiertag und bezahlter Dienstverhinderung vor Ende des Ausgleichszeitraumes der Zeitausgleich unmittelbar vor- oder nachher zu erfolgen hat. Ist dies aus wichtigen Gründen im Sinne des § 20 AZG nicht möglich, kann er in den nächsten Kalendermonat vorgetragen werden. Ist die Lage des Zeitausgleiches nicht im Voraus festgelegt, entsteht für Tage des Gebührenurlaubes kein Anspruch auf Zeitausgleich.

Wird der Zeitausgleich aus Gründen, die auf Seiten des Arbeitgebers liegen, nicht möglich, ist mit Ablauf des vereinbarten Zeitraumes die über 38,5 Stunden pro Woche geleistete Zeit als Überstunde zu bezahlen. Dasselbe gilt bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Inanspruchnahme des Zeitausgleiches.

Bandbreite

[5] Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Zeitraumes von 13 Wochen so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt die nach Abs. 1 geltende Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 40 Stunden nicht überschreiten und 37 Stunden nicht unterschreiten (Bandbreite). Ein Unterschreiten der 37 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich insbesondere in Form von ganzen Arbeitstagen erfolgt. Diese Regelung ist durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat schriftlich mit jedem Arbeitnehmer zu vereinbaren.

Der Durchrechnungszeitraum kann bis zu 52 Wochen erstreckt werden.

Die Verteilung der Normalarbeitszeit ist für den gesamten Durchrechnungszeitraum bis spätestens 1 Woche vor Beginn festzulegen. Eine Ausnahme ist für jenen Zeitausgleich möglich, der in ganzen Tagen unter sinngemäßer Anwendung des Abs. 4 erfolgt.

Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt der Gehalt für das Ausmaß der durchschnittlichen Normalarbeitszeit (38,5 Stunden). Auf Stunden bezogene Entgeltteile (z. B. Zulagen und Zuschläge) werden nach den geleisteten Stunden abgerechnet.

Scheidet der Arbeitnehmer durch Kündigung seitens des Arbeitgebers, durch Austritt mit wichtigem Grund oder Entlassung ohne sein Verschulden aus, gebührt für die bis zum Ausscheiden im Verhältnis zur durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel geleistete Arbeit Überstundenentlohnung, in den anderen Fällen die Grundentlohnung für die Normalstunde.

Den im Verhältnis zu der geleisteten Arbeit bis zum Ausscheiden gegenüber der durchschnittlichen Normalarbeitszeit zu viel bezahlten Gehalt hat der Arbeitnehmer zurückzuzahlen, wenn er selbst kündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder aus seinem Verschulden entlassen wird.

Erweiterte Bandbreite

[5a] Anstelle des Abs. (1a), 5. und 6. Satz sowie der Abs. (4), (5), (8) und § 7 kann eine erweiterte Bandbreite im Sinne dieses Punktes vereinbart werden. Während des Durchrechnungszeitraumes kann Mehrarbeit gemäß § 4a nicht angewendet werden.

Die Regelungen dieses Punktes gelten nur für die Dauer des vereinbarten Durchrechnungszeitraumes.

Die erweiterte Bandbreite kann mit den betroffenen Arbeitnehmern nur schriftlich vereinbart werden. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat errichtet ist, können derartige Regelungen nur mit dessen schriftlicher Zustimmung erfolgen.

Für Jugendliche im Sinne des Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetzes kann die Wochenarbeitszeit innerhalb eines mehrwöchigen Zeitraumes so verteilt werden, dass sie im wöchentlichen Durchschnitt die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet.

Durchrechnungszeitraum und Bandbreite

(5b) Die Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes bis zu 52 Wochen unregelmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes 38,5 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

Die Normalarbeitszeit pro Woche darf 45 Stunden nicht überschreiten und 32 Stunden nicht unterschreiten. Ein Unterschreiten der 32 Stunden in der Woche ist möglich, wenn der Zeitausgleich in Form von ganzen Tagen erfolgt.

Zeitzuschlag

(5c) Für Wochenstunden nach der 40. Stunde bis einschließlich der 45. Stunde gebührt ein Zeitzuschlag von 25 %.

Aus den Zuschlägen entstandene Zeitguthaben sind in ganzen Tagen auszugleichen, ausgenommen Reststunden im Ausmaß von weniger als einem Arbeitstag.

Lage der Normalarbeitszeit

(5d) Die Vereinbarung hat nähere Bestimmungen darüber zu enthalten, wie die jeweilige Normalarbeitszeit festgelegt wird und wie der Zeitausgleich in Anspruch genommen wird.

14 Tage vor Beginn des Durchrechnungszeitraumes ist ein Rahmenplan zu vereinbaren, aus dem auf Grund der zu diesem Zeitpunkt bekannten Tatsachen die zu erwartenden Abweichungen von der durchschnittlichen Arbeitszeit ersichtlich sind.

Ist die Lage der Normalarbeitszeit nicht für den gesamten Durchrechnungszeitraum festgelegt, ist sie spätestens 2 Wochen vor der jeweiligen Arbeitswoche entsprechend der Grundvereinbarung festzulegen. Diese Frist kann in Ausnahmefällen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat verkürzt werden; in diesem Fall ist § 6 Abs. 2 AZG hinsichtlich der Ablehnungsmöglichkeit aus persönlichen Gründen anwendbar.

Wenn die Lage der Normalarbeitszeit und der Zeitausgleich nicht von vornherein feststeht, darf die Zahl der Guthabenstunden inklusive der Zeitzuschläge die Anzahl von 80 Stunden nicht überschreiten. Über die zurückgelegte Normalarbeitszeit ist ein Zeitkonto zu führen, das dem Arbeitnehmer bei der monatlichen Abrechnung zu übermitteln ist.

In Betrieben, die witterungsbedingt saisonmäßig arbeiten, gilt die Höchstgrenze von 80 Stunden für Zeitguthaben nicht, wenn vereinbart wird, dass die Zeitguthaben in der toten Saison verbraucht werden.

Verbrauch der Zeitguthaben

(5e) Steht die Lage des Zeitausgleiches nicht von vornherein fest, so kann vereinbart werden, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Verbrauchszeitpunkt für jeweils die Hälfte der Guthabenstunden und Zeitzuschläge einseitig festlegen. Ist dies nicht vereinbart, hat der Arbeitnehmer das Recht, für je 3 Monate nach einer Vorankündigungszeit von 4 Wochen den Zeitpunkt des Ausgleichs von Zeitguthaben im Ausmaß von 24 Stunden einseitig zu bestimmen.

Der Verbrauchszeitpunkt der vom einseitigen Antrittsrecht nicht erfassten Zeitguthaben ist einvernehmlich festzulegen.

Abgeltung von Zeitguthaben am Ende des Durchrechnungszeitraumes

(5f) Ist bei Ende des Durchrechnungszeitraumes der Zeitausgleich nicht vollständig erfolgt, ist er binnen einer Nachfrist von einem Monat durchzuführen. Die Vereinbarung kann eine dreimonatige Nachfrist vorsehen, doch ist der Zeitpunkt des Zeitausgleiches jedenfalls bei Beendigung des Durchrechnungszeitraumes festzulegen. Ist der Arbeitnehmer zum Verbrauchszeitpunkt krank oder sonst aus in seiner Person gelegenen Gründen am Verbrauch des Zeitguthabens verhindert, verlängert sich die Frist um diesen Zeitraum.

Erfolgt der Ausgleich nicht, sind die Zeitguthaben (Grundstunden und Zeitzuschlag) als Überstunden mit 50 % abzurechnen.

Abgeltung von Zeitguthaben bei Ende des Arbeitsverhältnisses

(5g) Besteht bei Ende des Arbeitsverhältnisses ein Zeitguthaben, erfolgt die Abgeltung im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers, der Selbstkündigung des Arbeitnehmers und bei Austritt ohne wichtigen Grund mit dem Stundenverdienst, in den anderen Fällen mit der Überstundenentlohnung (Abs. 5f).

Die Vereinbarung kann vorsehen, dass sich für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung die Kündigungsfrist um den nicht verbrauchbaren offenen Zeitausgleich verlängert.

Eine Zeitschuld hat der Arbeitnehmer im Falle der Entlassung aus Verschulden des Arbeitnehmers und des unbegründeten vorzeitigen Austrittes zurückzuzahlen.

Monatsgehalt

(5h) Während des Durchrechnungszeitraumes gebührt das vereinbarte Monatsgehalt. Zusätzliche Entgeltteile (z. B. Reisekosten, Reiseaufwandsentschädigungen) sind im Folgemonat nach den tatsächlich erbrachten Leistungen abzurechnen.

(5i) Für Betriebe der Berufszweige der Spengler und Kupferschmiede, die der Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler angehören, gilt zur Sicherung der ganzjährigen Beschäftigung von Arbeitnehmern ergänzend zu 5a – 5h:

a) Die Normalarbeitszeit darf 50 Stunden pro Woche und 10 Stunden pro Tag nicht überschreiten. Für die 46. und 50. Arbeitsstunde gilt § 6 Abs. 2 AZG jedenfalls.

b) Der Zeitzuschlag beträgt ab der 46. Stunde 50 %. Der Zeitausgleich muss mehrere zusammenhängende Wochen umfassen.

c) Wird das Arbeitsverhältnis während des Durchrechnungszeitraumes durch Arbeitgeberkündigung, berechtigten vorzeitigen Austritt oder durch unberechtigte Entlassung beendet oder eine Aussetzvereinbarung getroffen, so ist zusätzlich ein Betrag von 17 % auf jede gutgeschriebene Stunde nachzuzahlen.

(6) Der Durchrechnungszeitraum gemäß den Absätzen 4 und 5 kann durch Vereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmern ausgedehnt werden. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat errichtet ist, haben derartige Regelungen durch Betriebsvereinbarung zu erfolgen.

(7) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Lage der Pausen sind auf Grund obiger Bestimmungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Betriebserfordernisse nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere Arbeitszeitgesetz, Arbeitsruhegesetz und Arbeitsverfassungsgesetz, festzulegen.

Einarbeiten

(8) Die Arbeitszeit kann in Verbindung mit Feiertagen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat oder in Betrieben, wo kein Betriebsrat besteht, im Einvernehmen mit den betroffenen Arbeitnehmern verlegt werden. Ein Einarbeitungszeitraum von über 7, jedoch höchstens 52 Wochen, kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden, sofern grundsätzlich die einzuarbeitende Arbeitszeit gleichmäßig auf die Wochen oder Tage des Einarbeitungszeitraumes verteilt wird.

Durch Einarbeiten im Sinne dieser Bestimmung darf die betriebliche Normalarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit 45 Stunden nicht übersteigen bzw. in jenen Fällen, in denen die Normalarbeitszeit einschließlich Mehrarbeit 40 Stunden in der Arbeitswoche übersteigt, um höchstens 5 Stunden verlängert werden.

Ausschließlich in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, kann anstelle der Betriebsvereinbarung eine schriftliche Vereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmern abgeschlossen werden. Diese ist nur gültig, wenn über die Bedingungen der vorstehenden Absätze hinaus Ausmaß und genaue Lage der Einarbeitungszeit und die eingearbeiteten Tage im Vorhinein festgelegt sind. Einarbeiten an sonst arbeitsfreien Tagen ist bei Einarbeitungszeiträumen über 7 Wochen unzulässig.

Endet das Arbeitsverhältnis vor Konsumierung der eingearbeiteten Zeit (Freizeit), so gebührt für die nicht konsumierte Zeit die entsprechende Überstundenvergütung.

Gleitzeitvereinbarung

(9) Durch Betriebsvereinbarung - in Betrieben ohne Betriebsrat durch Vereinbarung mit den einzelnen Arbeitnehmern - darf die tägliche Normalarbeitszeit gemäß § 4b Abs. 4 AZG (Gleitzeitvereinbarung) bis auf 10 Stunden verlängert werden.

Wochenfreizeit

(10) Gemäß § 19 Abs. 1a KJBG müssen die beiden Kalendertage der Wochenfreizeit nicht aufeinander folgen, wenn dies aus organisatorischen Gründen notwendig oder im Interesse der Lehrlinge ist. In diesen Fällen kann jener Teil der Wochenfreizeit, in die der Sonntag fällt, auf unter 43 Stunden verkürzt werden.

Der zweite freie Kalendertag muss in der darauf folgenden Kalenderwoche freigegeben werden und darf jedenfalls kein Berufsschultag sein.

Gemäß § 19 Abs. 7 KJBG kann für diese Lehrlinge bei Vorliegen organisatorischer Gründe oder im Interesse des Lehrlings das Ausmaß der Wochenfreizeit in den einzelnen Wochen auf 43 zusammenhängende Stunden verkürzt werden, wenn die durchschnittliche Wochenfreizeit in einem Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen mindestens 48 Stunden beträgt.

Durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat durch Einzelvereinbarung, kann der Durchrechnungszeitraum bis auf 52 Wochen ausgedehnt werden.

§ 4a. Mehrarbeit

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit (z. B. bei bisher 40 Stunden Normalarbeitszeit 1,5 Stunden pro Woche) ist Mehrarbeit. Diese Mehrarbeit wird auf das erlaubte Überstundenausmaß nicht angerechnet. Dieser Grundsatz gilt auch bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs. 3 bis 5 sowie des § 7 (Schichtarbeit) und § 7a (Dekadenarbeit). Für diese Mehrarbeit gebührt ein Zuschlag von 50 %. Bei Zeitausgleich für Mehrarbeit gilt § 5 Abs. 9. Hinsichtlich der Mehrarbeit sind die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes über die Anordnung von Überstunden sinngemäß anzuwenden. Arbeitszeiten, für die auf Grund des § 5 Abs. 2, 4 und 5 ein Zuschlag von mehr als 50 % gebührt, gelten nicht als Mehrarbeit im Sinne des § 4a, sondern als Überstunde.

Durch die Mehrarbeit darf die tägliche Normalarbeitszeit von 9 Stunden nicht überschritten werden. Ausgenommen davon sind jene Fälle, in denen eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit über 9 Stunden durch das Gesetz zulässig ist.

§ 4b. Kurzarbeit

Wird zum Ausgleich kurzfristiger Beschäftigungsschwankungen zur Sicherung von Arbeitsplätzen Kurzarbeit vereinbart, so empfehlen die Vertragsparteien das im Anhang 4 vorgesehene Formular zu verwenden.

§ 4c. Bildungszeit für Lehrlinge

Das Ausmaß der Verkürzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf 38,5 Wochenstunden gemäß § 4 Abs. 1 gilt grundsätzlich als Freizeit, sofern sie nicht als Bildungszeit im Sinne der folgenden Bestimmungen in Anspruch genommen wird.

Der Lehrling ist verpflichtet, im Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung von 1,5 Stunden pro Woche auf Anordnung und Kosten des Lehrberechtigten berufliche Weiterbildungskurse an einem Arbeitstag zu besuchen.

Diese Verpflichtung ist dann nicht gegeben, wenn persönliche Verhinderungsgründe gemäß § 1154b ABGB oder Verhinderungsgründe nach sonstigen gesetzlichen Vorschriften (z. B. Pflegefreistellung) vorliegen. Die Bildungszeit kann bis zu einem Ausmaß von 9 Stunden (6 x 1,5 Stunden) kumuliert werden. In diesem Fall sind Wegzeiten auf die Bildungszeit anzurechnen.

Der Lehrberechtigte hat sämtliche im Zusammenhang mit beruflichen Weiterbildungskursen anfallende Kosten zu tragen (Fahrkosten, Kurskosten, Lehrmittel usw.). Dies gilt auch, wenn der Lehrling auf eigenen Wunsch im Einvernehmen mit dem Lehrberechtigten einen beruflichen Weiterbildungskurs besucht. Auch ein im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber vom Lehrling gewählter beruflicher Weiterbildungskurs ist auf die Bildungszeit anzurechnen. Eine einseitige Inanspruchnahme durch den Lehrling verpflichtet den Lehrberechtigten nicht zur Übernahme allfälliger Kosten.

Wird ein Zeitausgleich im Sinne des § 4 Abs. 3 bis 5 und § 7 in ganzen oder halben Tagen konsumiert, darf während dieser Tage die Bildungszeit nicht in Anspruch genommen werden.

Weiterbildungskurse dürfen nicht dazu dienen, die Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen der jeweiligen Ausbildungsvorschriften in die Bildungszeit zu verlegen, um den Lehrling in dieser Zeit für produktive Tätigkeiten zu verwenden.

§ 5. Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Als Überstunde gilt jede ausdrücklich angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der auf Basis der jeweiligen kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit (§ 4 Abs. 1) und unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 4 festgelegten täglichen Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß § 4a überschritten wird. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Angestellten festgesetzten täglichen Arbeitszeit sowie die mögliche Mehrarbeit gemäß § 4a überschritten wird. Überstunden sind mit einer Grundvergütung und mit einem Zuschlag zu entlohnen.

Bei anderer Verteilung der Normalarbeitszeit im Sinne des § 4 Abs. 3 bis 5 sowie § 7 liegen Überstunden erst dann vor, wenn die auf Grund der anderen Verteilung der Normalarbeitszeit auf die einzelnen Wochen vereinbarte tägliche Arbeitszeit sowie die Mehrarbeit gemäß § 4a überschritten wird.

(2) Für jede angeordnete Überstunde im Sinne des § 5 ist ein Zuschlag in der Höhe von 50 % zu bezahlen. Die dritte und die folgenden Überstunden an einem Tag werden, soweit sie in die Zeit nach 19 Uhr fallen, mit einem Zuschlag von 100 % entlohnt.

Bei mehrschichtiger Arbeit wird, mit Ausnahme der ersten Schicht, ab dritter Überstunde ein Zuschlag von 100 % bezahlt, auch wenn diese Überstunden nicht in die Zeit nach 19 Uhr fallen. Jedenfalls ist für Überstunden zwischen 20 Uhr und 6 Uhr früh ein Zuschlag von 100 % zu bezahlen. Ein Zuschlag von 100 % gebührt auch für Überstunden, die nach Beendigung der Nachtschicht nach 6 Uhr geleistet werden. Für am 24. und 31. Dezember nach der Normalarbeitszeit geleistete Überstunden gebührt ein Zuschlag von 100 %.

Zur Feststellung, ab welcher Stunde der Zuschlag von 100 % gebührt, ist die an diesem Tag allenfalls geleistete Mehrarbeit (§ 4a) in die Zahl der Überstunden mit einzubeziehen.

(3) Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist nur in den gesetzlich vorgesehenen Fällen zulässig.

(4) Überstunden an Sonntagen sind mit einem Zuschlag von 100 % zu entlohnen.

(5) Für Feiertagsarbeit und deren Entlohnung gelten die Bestimmungen des Arbeitsruhegesetzes 1983, BGBl. Nr. 144, in der jeweils geltenden Fassung.

Überstunden an Feiertagen, das sind Arbeitsleistungen, die außerhalb der für den entsprechenden Wochentag vereinbarten normalen Arbeitszeit erbracht werden, sind ab der ersten Überstunde mit einem Zuschlag von 100 % zu entlohnen.

(6) Die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit ist 1/143 des Monatsgehaltes. Mit der Festsetzung dieser Berechnungsgrundlagen erscheinen alle über 12 Monatsgehälter hinausgehenden Sonderzahlungen für die Zwecke der Überstunden-, Sonn- und Feiertagsentlohnung berücksichtigt.

Für die Zwecke der Berechnung der Normalarbeitsstunde sowie der Vergütung für die Mehrarbeit gemäß § 4a ist dagegen das Monatsgehalt durch 167 zu teilen.

(7) Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.

(8) Wird aus Zweckmäßigkeitsgründen ein Überstundenpauschalentgelt vereinbart, so hat für die Berechnung der monatlichen Pauschalsummen der Grundsatz zu gelten, dass sie der durchschnittlich geleisteten Überstundenzahl entspricht, wobei die obigen Überstundenzuschläge ebenfalls einzurechnen sind.

(9) Anstelle der Bezahlung von Überstunden oder Mehrarbeit im Sinne des § 4a kann aufgrund einer Vereinbarung mit den Arbeitnehmern eine Abgeltung durch Zeitausgleich erfolgen.

Dabei sind Überstunden mit einem Zuschlag von 50 % im Verhältnis 1:1,5 und solche mit einem Zuschlag von 100 % im Verhältnis 1:2 abzugelten.

Mehrarbeitsstunden sind im Ausmaß von 1:1,5 abzugelten. Mehrarbeitsstunden, die ab dem 1.1.2013 geleistet werden, sind im Ausmaß von 1:1,25 abzugelten.

Erfolgt eine Abgeltung nur im Ausmaß 1:1, so bleibt der Anspruch auf Überstunden- bzw. Mehrarbeitszuschlag bestehen.

(10) Sind regelmäßige Überstunden gemäß § 2 Abs. 2 2. Satz des Generalkollektivvertrages über den Begriff des Urlaubsentgeltes bei Bemessung des Urlaubsentgeltes mit zu berücksichtigen, so gelten Überstunden dann als regelmäßig, wenn sie in mindestens 7 der letzten 12 Kalendermonate vor Urlaubsantritt geleistet worden sind. Für die Ermittlung des Durchschnittes sind ebenfalls die letzten 12 Monate heranzuziehen.

§ 6. Nachtarbeit

Fällt die normale Arbeitszeit auf Grund der im Betrieb festgelegten Arbeitszeiteinteilung regelmäßig zur Gänze oder zum Teil in die Nachtzeit, so gebührt den zu dieser Arbeit herangezogenen Angestellten eine Sondervergütung in jenen Fällen, in denen eine derartige Sondervergütung auch der Arbeiterschaft des betreffenden Betriebes gewährt wird. Diese Sondervergütung gebührt für jede in der Zeit zwischen 22 und 6 Uhr bzw. in die betriebsübliche dritte Schicht (Nachtschicht) fallende Arbeitsstunde; ihre Höhe beträgt mindestens € 1,98 pro Stunde, gleichgültig, ob es sich um Werk-, Sonn- oder Feiertage handelt.

§ 7. Schichtarbeit

Bei mehrschichtiger oder kontinuierlicher Arbeitsweise ist (auf Grund einer Betriebsvereinbarung) ein Schichtplan zu erstellen. Die Arbeitszeit ist so einzuteilen, dass die gesetzlich gewährleistete Mindestruhezeit eingehalten und im Durchschnitt die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb eines Schichtturnus nicht überschritten wird.

Wenn es die Betriebsverhältnisse erfordern, kann die wöchentliche Normalarbeitszeit innerhalb dieses Schichtturnus ungleichmäßig so verteilt werden, dass sie im Durchschnitt des Schichtturnus 40 Stunden nicht überschreitet.

Die sich daraus ergebenden Über- oder Unterschreitungen der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit sind innerhalb eines 26 Wochen nicht übersteigenden Durchrechnungszeitraumes auszugleichen.

Der Durchrechnungszeitraum kann bis zu 52 Wochen erstreckt werden.

Die Festlegung des Freizeitausgleichs hat unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse einvernehmlich zu erfolgen. Kommt ein solches Einvernehmen nicht zustande, erfolgt der Zeitausgleich vor Ende des Durchrechnungszeitraumes.

Der Durchrechnungszeitraum kann durch Vereinbarung mit den betroffenen Arbeitnehmern ausgedehnt werden. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat errichtet ist, haben derartige Regelungen durch Betriebsvereinbarung zu erfolgen.

Die Ansprüche nach dem Nachtschicht-Schwerarbeitsgesetz werden durch die Gewährung von Freischichten im Sinne dieses Punktes nicht berührt.

§ 7a. Dekadenarbeit

Bei Großbaustellen kann im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten mittels Betriebsvereinbarung Dekadenarbeit festgelegt werden.

Als Regelfall der Dekadenarbeit gelten 10 aufeinander folgende Arbeitstage und 4 arbeitsfreie Tage.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann mehr als 40 Stunden betragen, wenn innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 2 Wochen die wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschritten wird.

Innerhalb eines vierwöchigen Durchrechnungszeitraumes hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine durchschnittliche wöchentliche Ruhezeit von mindestens 36 Stunden.

Für die Berechnung der durchschnittlich wöchentlichen Ruhezeit von 36 Stunden dürfen nur jene Ruhezeiten herangezogen werden, die mindestens 24 zusammenhängende Stunden umfassen. Zwischen 2 aufeinander folgenden Dekaden muss jedenfalls eine Ruhezeit von mindestens 36 Stunden liegen.

Für die Festlegung der Normalarbeitszeit sind die einschlägigen Bestimmungen des Kollektivvertrages sinngemäß anzuwenden.

Für die Dauer der Zuteilung zur Dekadenarbeit gilt diese für den Arbeitnehmer als Festlegung der Normalarbeitszeit.

Durch die Dekadenarbeit darf keine Entgeltschmälerung eintreten.

§ 8. Freizeit bei Dienstverhinderung

Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Angestellten eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaße zu gewähren:

- a) beim Tode des (der) Ehegatten(-gattin) oder des (der) eingetragenen Partners (Partnerin) ... 3 Arbeitstage
- b) beim Tode des Lebensgefährten (Lebensgefährtin), wenn er (sie) mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebte ... 3 Arbeitstage
- c) beim Tode eines Elternteiles ... 3 Arbeitstage
- d) beim Tode eines Kindes. Bei Stief- oder Adoptivkindern nur, sofern sie mit dem Angestellten im gemeinsamen Haushalt lebten ... 3 Arbeitstage
- e) beim Tode von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern ... 1 Arbeitstag
- f) bei eigener Eheschließung oder Eintragung der Partnerschaft ... 3 Arbeitstage
- g) bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushalts oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushalts ... 2 Arbeitstage
- h) bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern ... 1 Arbeitstag
- i) bei Niederkunft der Ehefrau bzw. der Lebensgefährtin ... 1 Arbeitstag
- j) die notwendige Zeit für das Aufsuchen des Arztes bzw. Zahnarztes, sofern eine kassenärztliche Bescheinigung vorgewiesen wird.

§ 8a. Anrechnung von Mittelschulstudien bei Bemessung der Urlaubsdauer

Wenn das Angestelltendienstverhältnis wenigstens 2 Jahre ununterbrochen gedauert hat, so sind dem Angestellten, der Studien an einer Mittelschule bzw. nach Auswirkung des Schulorganisationsgesetzes 1962 an einer höheren Schule mit bestandener Reifeprüfung (Matura) zurückgelegt hat, für die Bemessung der Urlaubsdauer 3 Jahre anzurechnen. Voraussetzung ist, dass diese Studien nicht neben einem Dienstverhältnis zurückgelegt wurden.

§ 8b. Anrechnung der Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG

Die erste Karenz innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des MSchG bzw. VKG wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß bis zum Höchstausmaß von **16 Monaten** angerechnet.

Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch eine mindestens 16monatige Dauer des Dienstverhältnisses zum Zeitpunkt des Antrittes der ersten Karenz.

Dies gilt für Karenzen die ab 1.1.2016 oder später begonnen haben.

Dieses Höchstausmaß gilt auch bei Teilung der ersten Karenz zwischen Mutter und Vater im Sinne des MSchG bzw. VKG für dasselbe Kind oder nach Mehrlingsgeburten.

Die Anrechnung der Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG erfolgt nicht, wenn während dieser Karenz eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze vereinbart wird, für die Dauer dieser Beschäftigung.

Die Anrechnung einer Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG für die Vorrückung ist im § 17 Ziff. 8 geregelt.

§ 9. Krankenurlaube und Heimaufenthalte

Von der Krankenkasse gewährte Krankenurlaube oder Heimaufenthalte sind als Krankheitsfälle zu behandeln, wenn der Dienstnehmer eine Bestätigung der Krankenkasse über seine Arbeitsunfähigkeit für diese Zeit erbringt. Solche Zeiten dürfen nicht auf den gesetzlich zu gewährenden Erholungsurlaub angerechnet werden.

§ 9a. Kündigung bei langdauernder Krankheit

Wurde nicht durch Dienstvertrag die Kündigung zum 15. oder Letzten eines Kalendermonats vereinbart und erfolgt eine Kündigung bei lang dauernder Krankheit erst zwei Wochen nach Ablauf der Fristen gemäß § 8 Abs. 1 AngG, so gilt die Kündigung zum 15. oder Letzten eines Kalendermonats als vereinbart.

§ 9b. Altersteilzeit

(1) Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart, Altersteilzeit im Sinne des § 27 Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG) oder § 37b AMSG (in der Fassung BGBl. I 101/2000 bzw. 71/2003) in Anspruch zu nehmen, gelten die nachstehenden Regelungen solange die genannten Bestimmungen auf laufende Altersteilzeitvereinbarungen anzuwenden sind.

Die nachstehenden Regelungen gelten nur für ab dem 1.12.2000 abgeschlossene Vereinbarungen, sofern die Partner früher abgeschlossener Altersteilzeitvereinbarungen dies bis längstens 31.3.2001 vereinbart haben.

(2) a) Der Arbeitnehmer hat bis zur Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 ASVG Anspruch auf Gehaltsausgleich von mindestens 50 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit gebührenden (bei Altersteilzeitbeginn ab 1.1.2004: durchschnittlichen) Entgelt (einschließlich pauschalierter oder regelmäßig geleisteter Zulagen, Zuschläge und Überstunden – entsprechend den Richtlinien des Arbeitsmarktservice) und dem der verringerten Arbeitszeit entsprechenden Entgelt.

b) Der Arbeitgeber hat die Sozialversicherungsbeiträge (Pensions-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) entsprechend der Beitragsgrundlage vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu entrichten.

c) Eine bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehende Abfertigung ist auf der Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung zu berechnen. In die Berechnung der Abfertigung sind regelmäßige Entgelt-Bestandteile (z. B. Überstunden) in jenem Ausmaß einzubeziehen, in dem sie vor Herabsetzung der Arbeitszeit geleistet wurden.

d) Sieht die Vereinbarung unterschiedliche wöchentliche Normalarbeitszeiten, insbesondere eine Blockung der Arbeitszeit vor, so ist das Entgelt für die durchschnittliche Arbeitszeit fortlaufend zu zahlen.

e) Vor Abschluss einer Altersteilzeit-Vereinbarung ist der Betriebsrat zu informieren.

(3) Die Vereinbarung kann unterschiedliche wöchentliche Arbeitszeiten vorsehen. Insbesondere kann vereinbart werden, dass solange im Ausmaß der Normalarbeitszeit weiter gearbeitet wird (Einarbeitungsphase) bis genügend Zeitguthaben erarbeitet wurden, um anschließend durch den Verbrauch der Zeitguthaben den Entfall jeder Arbeitspflicht bis zum Pensionsantritt zu ermöglichen (Freistellungsphase).

In diesem Fall gilt:

- Urlaubsansprüche, die während der Einarbeitungsphase entstanden sind, können jedenfalls vor deren Ende, bei Nichteinigung unmittelbar davor, verbraucht werden.
- Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende Zeitguthaben an Normalarbeitszeit sind auf Grundlage des zu diesem Zeitpunkt gebührenden Stundenentgelts (ohne Gehaltsausgleich), jedoch ohne Berechnung des in § 19e AZG vorgesehenen Zuschlags auszuzahlen. Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, so gebührt diese Abgeltung den Erben.
- Bei Abwesenheitszeiten ohne Entgeltanspruch werden keine Zeitguthaben erworben. Dementsprechend endet die Einarbeitungsphase, wenn für die Freistellung ausreichende Zeitguthaben erworben sind.

(4) Empfehlungen:

Die Kollektivvertragspartner empfehlen:

a) Hinsichtlich Zusatzpensionen innerbetrieblich eine Regelung zu treffen, die eine Minderung der Versorgung möglichst vermeidet.

b) Bei Blockung der Altersteilzeit eine Regelung für den Urlaub in der Freistellungsphase vorzusehen (z. B. vorzusehen, dass sich für jede Urlaubswoche, die in der Freistellungsphase entsteht, die Einarbeitungsphase um die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit verkürzt, sodass der Urlaub in den Zeiträumen jeden Urlaubsjahres der Freistellungsphase, die den nicht erworbenen Zeitgutschriften entsprechen, verbraucht werden kann und wird).

c) Eine Regelung zu treffen, die die Rückkehr zur Vollbeschäftigung während der Laufzeit der Vereinbarung aus außerordentlich wichtigen persönlichen Gründen (wirtschaftliche Notlage z. B. aus familiären Gründen) ermöglicht, soweit den Arbeitgeber dadurch keine Pflicht, zur Rückzahlung der bereits auf Grund der Altersteilzeit erhaltenen Leistungen trifft und dem nicht betriebliche Gründe entgegenstehen.

(5) Die Kollektivvertragspartner kommen überein, unverzüglich Verhandlungen über eine Neuregelung des § 9c aufzunehmen, wenn die gesetzlichen Regelungen betreffend Altersteilzeit geändert werden sollten.

§ 9c. Abfertigung

(1) Hinsichtlich der Abfertigung gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw. des betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) in der jeweils geltenden Fassung.

(2) Wechsel ins System „Abfertigung Neu“

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht des Angestelltengesetzes/Arbeiter-Abfertigungsgesetzes in jenes des BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz), ist der Arbeitnehmer berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen von dieser zurückzutreten. Dies gilt nicht, sofern die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung gemäß § 97 Abs. 1 Ziff. 26 ArbVG (Festlegung von Rahmenbedingungen für den Übertritt in das Abfertigungsrecht des BMSVG) bestimmt ist.

§ 9d. Probezeit

Soweit keine andere Vereinbarung getroffen wurde, gilt für alle Angestellten der erste Monat als Probemonat im Sinne des § 19 (2) des Angestelltengesetzes. Für Lehrlinge gelten hinsichtlich der Probezeit die Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes (BAG).

§ 9e. Kündigungstermine

Wurde nicht durch Dienstvertrag die Kündigung zum Quartalsende oder zum 15. oder Letzten eines Kalendermonats vereinbart, so gilt die Kündigung zum Letzten eines Kalendermonats als vereinbart. Dies gilt für Dienstverhältnisse, die ab 1.1.2015 neu begründet werden.

§ 10. Reisekosten und Reiseaufwandsentschädigung

1. Begriff der Dienstreise

(a) Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Angestellte zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages seinen Dienort verlässt.

(b) Als Dienort im Sinne dieser Bestimmung gilt außerhalb von Wien ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von 12 Straßenkilometern von der Betriebsstätte als Mittelpunkt gerechnet, aber jedenfalls das Gemeindegebiet. Als Gemeindegebiet von Wien gelten die Bezirke 1 bis 23.

(c) Die Dienstreise beginnt, wenn sie von der Arbeitsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Arbeitsstätte. In allen anderen Fällen beginnt die Dienstreise mit dem reisenotwendigen Verlassen der Wohnung. Die Dienstreise endet mit der Rückkehr zur Arbeitsstätte bzw. mit der reisenotwendigen Rückkehr in die Wohnung. Der Arbeitgeber ordnet an, ob die Dienstreise von der Wohnung oder von der Betriebsstätte aus angetreten wird. Im Zweifel ist die Dienstreise von der Betriebsstätte aus anzutreten.

2. Reisekosten und Reiseaufwandsentschädigung

Bei Dienstreisen im Sinne des Abs. 1 sind dem Angestellten die durch die Dienstreise verursachten Reisekosten und der durch die Dienstreise verursachte Mehraufwand nach Maßgabe der folgenden Absätze zu entschädigen.

3. Reisekostenentschädigung

(a) Ist bei einer Dienstreise ein Verkehrsmittel zu benützen, so hat der Betrieb das Verkehrsmittel zu bestimmen und das Fahrgeld zu bezahlen.

(b) Bei Dienstreisen mit der Eisenbahn werden die Fahrtkosten der II. Klasse ersetzt.

(c) Bei Benützung der I. Klasse, von Luxuszügen und des Schlafwagens werden die jeweiligen Kosten nur dann ersetzt, wenn die Benützung auf Grund einer ausdrücklichen Bewilligung des Arbeitgebers erfolgte. Liegt eine derartige Bewilligung nicht vor, werden die Fahrtkosten der II. Klasse ersetzt.

(d) Bei Dienstreisen mit dem Autobus werden die tatsächlich aufgelaufenen Fahrtkosten ersetzt.

(e) Für die Benützung von Flugzeugen oder Schiffen ist eine ausdrückliche Bewilligung des Arbeitgebers erforderlich. Bei Vorliegen einer derartigen Bewilligung werden die tatsächlich aufgelaufenen Kosten ersetzt.

(f) Wird einem Arbeitnehmer die Verrechnung einer Aufwandsentschädigung (Fahrtkostenentschädigung) für eine ihm freigestellte Verwendung seines Privat-Pkws für Dienstreisen genehmigt, richtet sich die Bezahlung dieser Aufwandsentschädigung nach den folgenden Bestimmungen. Ein derartiger Anspruch entsteht nur dann, wenn die Genehmigung zur Verrechnung dieser Aufwandsentschädigung vor Antritt der Dienstreise - tunlichst schriftlich - erteilt wird. Als Aufwandsentschädigung wird ein Kilometergeld gewährt, das zur Abdeckung des durch die Haltung des Kfz und die Benützung entstehenden Aufwandes dient.

Die Höhe des Kilometergeldes bestimmt sich gemäß nachstehender Tabelle wie folgt:

- bis 10.000 km ... € 0,420
- ab 10.001-15.000 km ... € 0,408
- ab 15.001-20.000 km ... € 0,395
- darüber ... € 0,375

Diese Sätze gelten auch über den 31.12.2009 hinaus, sofern die Reisegebührenvorschrift weiterhin ein Kilometergeld von 42 Cent vorsieht und entsprechend der darin vorgesehenen Geltungsdauer.

Das niedrigere Kilometergeld gebührt jeweils ab dem Überschreiten der angegebenen Kilometergrenzen. Wird ein Teil des Aufwandes direkt durch den Arbeitgeber getragen (z. B. Treibstoff, Versicherung, Reparatur), ist das Kilometergeld entsprechend zu verringern. Bei der Verringerung ist auf einen von den Kraftfahrvereinigungen veröffentlichten Schlüssel Rücksicht zu nehmen.

Wenn das innerbetriebliche Geschäftsjahr vom Kalenderjahr abweicht, kann für die Berechnung des Kilometergeldes das Geschäftsjahr an Stelle des Kalenderjahres zur Abrechnung herangezogen werden. Darüber hinaus können innerbetrieblich auch andere Jahreszeiträume, z. B. ab Eintritt des Arbeitnehmers, vereinbart werden.

Aus der Genehmigung zur Verrechnung von Kilometergeld kann kein dienstlicher Auftrag zur Verwendung des Pkws abgeleitet werden. Die Kilometergeldverrechnung bedingt keine Ansprüche über das Kilometergeld hinaus sowie keinerlei Haftung des Arbeitgebers für Schäden, die aus der Benutzung des Pkws durch den Arbeitnehmer entstehen.

Ist allerdings dem Arbeitnehmer die Tätigkeit so angeordnet worden, dass sie die Benützung des Privat-Pkws zur Voraussetzung hat, womit die Benützung des Pkws in den Tätigkeitsbereich des Arbeitgebers fällt, so bleiben bezüglich eines Unfallschadens am Pkw des Dienstnehmers die Ansprüche aus dem ABGB und dem Dienstnehmerhaftpflichtgesetz unberührt.

Die Abrechnung der Kilometergelder hat schriftlich in Form einer Aufzeichnung über die gefahrenen Kilometer zu erfolgen. Über Aufforderung des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer diese Abrechnung entweder nach jeder Fahrt oder in bestimmten Zeitabständen zu erstellen. Über die gefahrenen Kilometer ist ein Fahrtenbuch zu führen, das über Aufforderung, jedenfalls aber am Ende des Kalender- oder Geschäftsjahres bzw. beim Ausscheiden des Arbeitnehmers zur Abrechnung zu übergeben ist. Die Führung eines Nachweises kann der Arbeitgeber auch verlangen, wenn eine Pauschalregelung mit dem Arbeitnehmer vereinbart wurde.

4. Reiseaufwandsentschädigung

(a) Für die Bestreitung des mit der Dienstreise verbundenen persönlichen Mehraufwandes für Verpflegung und Unterkunft erhält der Angestellte für jeden vollen Kalendertag eine Reiseaufwandsentschädigung.

Dies gilt jeweils – mit Ausnahme des Punktes (d) 2. Abs. (Hin- und Rückreisetag) – für 24 Stunden in der Zeit von 0 bis 24 Uhr.

(b) Bei einer ununterbrochenen Abwesenheit von mehr als 6 Stunden gebührt eine Aufwandsentschädigung in der Höhe von € 9,09.

(c) Bei einer Abwesenheit von mehr als 11 Stunden einschließlich Wegzeit, ausschließlich Mittagspause, gebührt eine Aufwandsentschädigung in der Höhe von € 23,08.

(d) Bei einer Abwesenheit von mehr als 11 Stunden und wenn die Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes eine Nächtigung außer Haus erfordert oder eine solche angeordnet wird, gebührt täglich eine Reiseaufwandsentschädigung in der Höhe von € 40,04.

Eine Reiseaufwandsentschädigung ist erstmalig für den Tag der Hinreise zu bezahlen, und zwar in der Höhe von € 40,04, wenn die Abreise vom Betriebsort fahrplanmäßig vor 12 Uhr, eine Aufwandsentschädigung von € 23,08, wenn die Abreise nach 12 Uhr erfolgt. Für den Tag der Rückreise wird eine Aufwandsentschädigung von € 23,08 bezahlt, wenn der Arbeitnehmer am Betriebsort fahrplanmäßig vor 17 Uhr ankommt, eine

Aufwandsentschädigung von € 40,04, wenn die Ankunft nach 17 Uhr erfolgt.

(e) Nächtigungsgeld:

Wenn die Beschäftigung außerhalb des ständigen Betriebes - einschließlich Reisen - eine Nächtigung außer Haus erfordert oder eine solche angeordnet wird, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf ein Nächtigungsgeld, wenn vom Arbeitgeber nicht in angemessener Weise die Nächtigung ermöglicht wird.

Das Nächtigungsgeld gebührt in der Höhe von € 14,22.

Ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage, um diesen Betrag ein zumutbares Quartier zu erhalten, werden die Nächtigungskosten gegen Beleg vergütet; überflüssige Mehrausgaben sind hiebei zu vermeiden.

Wenn der Arbeitnehmer tatsächlich nicht außer Haus nächtigt, besteht an Stelle des Nächtigungsgeldes Anspruch auf Fahrtkostenersatz (Kilometergeld gemäß Abs. 3f) für die Strecke vom nichtständigen Arbeitsplatz zur Wohnung und zurück. Dieser Anspruch ist der Höhe nach mit dem jeweiligen Nächtigungsgeld limitiert. Wird durch diesen Fahrtkostenersatz (Kilometergeld) das Nächtigungsgeld der Höhe nach nicht voll ausgeschöpft, gebührt dem Arbeitnehmer der Differenzbetrag als weiterer pauschaler Auslagenersatz.

(f) Ist gelegentlich einer Dienstreise ein mehr als 28-tägiger ununterbrochener Aufenthalt an einem Ort erforderlich, so vermindert sich ab dem 29. Tag die gebührende Reiseaufwandsentschädigung gemäß lit. d um 25 %.

(g) Die tägliche Aufwandsentschädigung (Tag- und Nachtgeld) entfällt im Falle eines unentschuldigtem Fernbleibens zur Gänze. Das gleiche gilt, wenn eine Dienstverhinderung bzw. Arbeitsunfähigkeit jedweder Art vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführt wird. Im Falle eines Arbeitsunfalls entfällt die tägliche Aufwandsentschädigung nur bei vorsätzlicher Herbeiführung.

Bei einem notwendigen Krankenhausaufenthalt verringert sich der Taggeldsatz auf 1/3 des vollen vereinbarten Taggeldsatzes. Das Nächtigungsgeld entfällt, jedoch werden weiterlaufende Quartierkosten gegen Nachweis bis auf Widerruf durch die Firmenleitung ersetzt.

(h) Die Bestimmungen der Ziff. 4 lit. a bis g finden auf jene Angestellten keine Anwendung, die auf Grund ihres Dienstvertrages oder ihrer dienstlichen Verwendung regelmäßig zu reisen haben (Reisende, Vertreter) und mit denen entweder einvernehmlich ein Pauschalsatz für Reiseaufwandsentschädigungen vereinbart ist oder mit denen einvernehmlich ein Entgelt vereinbart ist, in dem Reiseaufwandsentschädigungen bereits abgegolten sind.

5. Dienstreisen in das Ausland

a) Dienstreisen in das Ausland bedürfen einer ausdrücklichen Bewilligung des Arbeitgebers. Die Entschädigung der Reisekosten und des Reiseaufwandes ist jeweils vor Antritt der Dienstreise besonders zu vereinbaren.

b) Beschäftigung im Ausland:

Die Bedingungen für die Beschäftigung im Ausland, insbesondere die Festsetzung der Entfernungszulagen, Regelung der Heimfahrt, sowie die Regelung über zu treffende Maßnahmen bei Erkrankung, Unfall oder Tod, sind jeweils rechtzeitig schriftlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren.

c) Durch die Vereinbarung des Tages- und Nächtigungsgeldes (Reiseaufwandsentschädigung) darf das Taggeld sowie das Nächtigungsgeld während der ersten 28 Tage einer Dienstreise jenes der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten (Verordnung zur Reisegebührenvorschrift des Bundes BGGl. II/2001/434 vom 7.12.2001) nicht unterschreiten. Danach darf das Taggeld und das Nächtigungsgeld der Gebührenstufe 3 der Bundesbediensteten um nicht mehr als 10 % unterschritten werden.

d) Das Taggeld gebührt für die Dauer des Aufenthalts im Ausland, der mit dem Grenzübertritt beginnt bzw. endet. Wird bei der Entsendung ein Flugzeug benützt, so gilt als Grenzübertritt der Abflug vom bzw. die Ankunft am letztbenützten Inlandsflughafen. Der Angestellte erhält für jeden vollen Kalendertag (für 24 Stunden in der Zeit von 0 bis 24 Uhr) des Aufenthaltes im Ausland das vereinbarte Taggeld. Bruchteile bis zu 5 Stunden bleiben unberücksichtigt. Für Bruchteile mit einer Dauer von mehr als 5 Stunden gebührt ein Drittel, für mehr als 8 Stunden zwei Drittel und für mehr als 12 Stunden das volle Taggeld.

Ergibt sich bei Dienstreisen von bis zu 24-stündiger Dauer auf Grund der Dauer des Auslandsaufenthaltes kein (aliquoter) Anspruch auf ein Taggeld, so sind auf die gesamte Dienstreise die Bestimmungen über die Reiseaufwandsentschädigung im Inland anzuwenden.

Gebührt bei Reisen in der Dauer von bis zu 2 Kalendertagen nicht mehr als ein volles Taggeld für den Auslandsaufenthalt, sind Zeiten der Dienstreise im Inland für die Bemessung der Aufwandsentschädigung Inland zusammen zu rechnen.

Bei Reisen außerhalb Österreichs gebühren Tages- und Nächtigungsgelder zumindest im Ausmaß der für Inlandsdienstreisen vorgesehenen Sätze soweit sich daraus ein höherer Anspruch ergibt. Der höhere Anspruch wird durch eine Gegenüberstellung des Anspruches gemäß Ziff. 4 lit a bis g und des Anspruches gemäß Ziff. 5 c bis e ermittelt.

e) Die Bestimmungen der Abs. 3 und 6 gelten für Dienstreisen in das Ausland sinngemäß.

6. Dienstreisestunden außerhalb der normalen Arbeitszeit

Soweit Angestellte bei einer Dienstreise über Aufforderung des Arbeitgebers das Kraftfahrzeug selbst lenken, gilt hinsichtlich der außerhalb der Normalarbeitszeit anfallenden Lenkzeit folgende Regelung:

Für reine Reisezeiten außerhalb der täglichen bzw. wöchentlichen Normalarbeitszeit als Lenker eines Fahrzeuges im Zuge einer Dienstreise gebührt 1/167 des monatlichen Mindestgrundgehältes pro Lenkstunde, wobei nur volle Viertelstunden vergütet werden.

Soweit bei angeordneten Dienstreisen die passive Reisezeit (das ist die Zeit der unmittelbaren Reisebewegung in Verkehrsmitteln, ohne diese selbst zu lenken), nicht in die normale tägliche Arbeitszeit des Angestellten fällt gebührt für jede solche volle – sonst dienstfreie – Reisestunde 65 % von 1/167 des monatlichen Mindestgrundgehältes pro Stunde, wobei nur volle Viertelstunden vergütet werden. Dies gilt nicht, wenn die/der Angestellte in dieser Zeit Arbeitsleistungen im Rahmen des ihm erteilten Auftrages verrichtet.

Bei Beziehern einer Überstundenpauschale sind diese Reisezeiten durch die Überstunden abgegolten, wenn sie in Zeiten fallen, die durch die Überstundenpauschalvereinbarung abgedeckt sind.

Bestehende, für die Angestellten günstigere Übungen und Vereinbarungen bleiben unberührt.

Diese Regelung gilt nicht für jene Angestellten, die in Ausübung ihrer Tätigkeiten vorwiegend zu reisen haben, wie z. B. Vertreter, Angestellte mit ständiger Reisetätigkeit und sonstige Angestellte, die in der Gestaltung des täglichen Arbeitsablaufes ungebunden sind.

§ 11. 13. und 14. Monatsgehalt, Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss

(1) Allen Angestellten gebührt einmal in jedem Kalenderjahr ein 13. und 14. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss).

Lehrlinge erhalten als Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss je einen Betrag in der Höhe der monatlichen Lehrlingsentschädigung.

Bei Provisionsbeziehern, die außer der Provision ein Monatsgehalt (Fixum) beziehen, wird der Berechnung des 13. und 14. Monatsgehältes das Fixum zugrunde gelegt.

Provisionsbezieher, mit denen nur Provision vereinbart ist, haben nur insoweit Anspruch, als ihr Jahresbezug geringer ist als das Vierzehnfache des ihnen gebührenden kollektivvertraglichen Mindestgrundgehältes.

(2) Der Berechnung des 13. Monatsgehältes ist das im November gebührende Monatsgehalt (Lehrlingsentschädigung, Fixum) zugrunde zu legen. Der Berechnung des 14. Monatsgehältes ist das im Monat der Auszahlung gebührende Monatsgehalt (Lehrlingsentschädigung, Fixum) zugrunde zu legen.

Bei Angestellten, die während des Kalenderjahres ihre Lehrzeit vollendet haben, setzt sich das 13. und 14. Monatsgehalt aus dem aliquoten Teil der letzten monatlichen Lehrlingsentschädigung und aus dem aliquoten Teil des Angestelltenbezuges zusammen.

(3) Das 13. Monatsgehalt (Weihnachtsremuneration) ist spätestens am 1. Dezember eines jeden Kalenderjahres auszubezahlen.

Das 14. Monatsgehalt (Urlaubszuschuss) wird bei Antritt einesurlaubes fällig.

Werden im Kalenderjahr mehrere Urlaubsteile konsumiert, so wird es bei Antritt des längeren Urlaubsteiles, bei gleichen Urlaubsteilen mit Antritt des ersten Urlaubsteiles, fällig. Wird ein Urlaub, auf den bereits Anspruch besteht, in einem Kalenderjahr nicht angetreten bzw. verbraucht, ist der für dieses Kalenderjahr noch zustehende Urlaubszuschuss mit der Abrechnung für Dezember auszubezahlen.

(4) Den während des Kalenderjahres eintretenden oder austretenden Angestellten (Lehrlingen) gebührt der aliquote Teil des 13. und 14. Monatsgehältes entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit.

Angestellte, die das 13. oder 14. Monatsgehalt bereits erhalten haben, aber noch vor Ablauf des Kalenderjahres ausscheiden, ist der verhältnismäßig zu viel bezahlte Anteil, der auf den restlichen Teil des Kalenderjahres entfällt, bei der Endabrechnung in Abzug zu bringen.

(5) Soweit einzelne Betriebe bereits ein 14. Monatsgehalt oder unter welchem Titel immer eine sonstige über das 13. Monatsgehalt hinausgehende Sonderzuwendung leisten, können diese auf den Urlaubszuschuss angerechnet werden.

(6) Auf der Monatsproduktion beruhende Leistungs-, Ersparnis- oder Erfolgsprämien, die einmal oder mehrmals jährlich ausbezahlt werden, ferner echte Bilanzgelder, die nur an einzelne Angestellte für die Mitarbeit bei der Bilanzerstellung gewährt werden, gelten nicht als anrechenbare Sonderzuwendungen.

§ 12. Diensterfindungen

Der Dienstgeber hat Anspruch auf Anbietetung einer von einem Angestellten während des Bestandes des Dienstverhältnisses gemachten Dienstleistung im Sinne des § 7 (3) des österreichischen Patentgesetzes. Er muss dazu innerhalb einer Frist von vier Monaten vom Tag der Anbietetung an Stellung nehmen und erklären, ob er sie für sich in Anspruch nehmen will; bis zur Anmeldung der Patentrechte ist der Dienstgeber zur absoluten Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Er hat im Falle der Inanspruchnahme die im Gesetz vorgesehene Entschädigung an den Erfinder zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen. Auf Verlangen des Dienstnehmers muss der Erfinder bei der Eintragung in das Patentregister genannt werden, auch dann, wenn der Dienstgeber als Anmelder erscheint. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des österreichischen Patentgesetzes und die gemäß diesem Gesetz getroffenen Einzelvereinbarungen.

§ 13. Sondervereinbarungen

Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Angestellten regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für den Angestellten günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind (§ 3 Arbeitsverfassungsgesetz).

§ 14. Telearbeitsplatz

1. Allgemeines

Gegenstand dieser Vereinbarung sind Rahmenbedingungen und Aufwandsersatzungen für einen zu vereinbarenden Telearbeitsplatz eines Dienstnehmers, insbesondere in der Wohnung des Dienstnehmers.

Ein Telearbeitsplatz liegt dann vor, wenn der Dienstnehmer regelmäßige Teile seiner Arbeitszeit dort leistet. Der Ort, die Erreichbarkeit, die Arbeitsmittel und die Aufwandsentschädigungen für den Telearbeitsplatz müssen vorher schriftlich vereinbart werden.

Die Beschäftigung an einem Telearbeitsplatz ist sowohl von Seiten des Dienstnehmers als auch des Dienstgebers freiwillig. Die Teilnahme unterliegt folgenden Voraussetzungen:

Die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes erfolgt aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung des Dienstgebers mit dem Dienstnehmer, die den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages sowie einer allfällig abzuschließenden Betriebsvereinbarung folgt. Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates sind einzuhalten.

Der arbeitsrechtliche Status des Dienstnehmers erfährt durch die schriftliche Vereinbarung eines Telearbeitsplatzes keine Änderung.

Bestehende betriebliche Regelungen sind nach Möglichkeit unverändert oder sinngemäß für die Dienstnehmer, die einen Telearbeitsplatz haben, anzuwenden.

Das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz wird auf im Haushalt lebende Personen des Dienstnehmers am Telearbeitsplatz analog angewendet.

2. Arbeitszeit und Arbeitsstätte

Die zu leistende Arbeitszeit entspricht § 4 RKV. Die Erreichbarkeit des Dienstnehmers am Telearbeitsplatz muss vereinbart werden.

Die Aufteilung der Arbeitszeit zwischen betrieblicher Arbeitsstätte und Telearbeitsplatz ist schriftlich zu vereinbaren.

Aller über die geltende Normalarbeitszeit hinausgehenden Arbeitszeiten müssen, unabhängig von der Arbeitsstätte im Voraus von dem Dienstgeber entsprechend den betrieblichen Regelungen angeordnet sein, um als solche anerkannt zu werden. Die Vergütung erfolgt gemäß den §§ 4, 4a und 5 RKV.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gemäß § 97 (1) Z 2 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) bleiben unberührt.

Fahrzeiten zwischen betrieblicher Arbeitsstätte und Telearbeitsplatz gelten als nicht betriebsbedingt und finden keine Anrechnung, es sei denn, dass es sich dabei um Dienstreisen/Dienstfahrten handelt, die nicht in der vorgenommenen Aufteilung zwischen betrieblicher Arbeitsstätte und Telearbeitsplatz begründet sind und die aufgrund geltender betrieblicher Regelungen abzugelten wären. Wird ein Dienstnehmer aufgefordert, während seiner außerbetrieblichen Arbeitszeit in die betriebliche Arbeitsstätte zu kommen, wird die Arbeitszeit nicht unterbrochen.

3. Zeiterfassung

Die Erfassung der Arbeitszeit muss auf die betriebliche Praxis abgestimmt sein.

4. Arbeitsmittel

Die erforderlichen EDV- und kommunikationstechnischen Arbeitsmittel für den Telearbeitsplatz werden für die Zeit des Bestehens dieser Arbeitsstätte

vom Dienstgeber zur Verfügung gestellt. Sollten im Ausnahmefall Arbeitsmittel vom Dienstnehmer im Einvernehmen mit dem Dienstgeber beigestellt werden, so werden die Aufwände gegen Nachweis erstattet.

5. Kostenerstattung

Dem Dienstnehmer sind alle im Zusammenhang mit seinem Telearbeitsplatz erwachsenden Aufwände gegen Nachweis zu ersetzen, insbesondere Telefonkosten. Für Raum- und Energiekosten können Pauschalerstattungen vereinbart werden.

6. Reisekosten und Aufwandsentschädigungen

Reisekosten und Aufwandsentschädigungen zwischen betrieblicher Arbeitsstätte und Telearbeitsplatz werden nur erstattet, wenn durch die Abweichung von der vorgenommenen Aufteilung zwischen betrieblicher Arbeitsstätte und Telearbeitsplatz Dienstreisen/Dienstfahrten entstehen.

Reisekosten und Aufwandsentschädigungen zwischen Betrieb und Telearbeitsplatz werden nicht erstattet.

7. Kontakt zum Betrieb

Die soziale Integration sowie die Kommunikation der Dienstnehmer in das Unternehmen bzw. mit dem Dienstgeber soll trotz der Tätigkeit an einem Telearbeitsplatz gewährleistet bleiben.

Bei betrieblichen Besprechungen soll die Einbindung von an Telearbeitsplätzen beschäftigten Dienstnehmern besonders berücksichtigt werden. Die Teilnahme an Betriebsversammlungen, die während der Normalarbeitszeit stattfinden, ist zu gewährleisten und als Arbeitszeit zu rechnen.

Information und Zugang zu Aus- und Weiterbildung werden durch geeignete Maßnahmen sichergestellt.

8. Information des Betriebsrates

Der Betriebsrat wird über alle Dienstnehmer informiert, die an einem Telearbeitsplatz tätig sind. Der Betriebsrat hat das Recht, die elektronischen Kommunikationseinrichtungen zu benützen. Dem Betriebsrat sind jene Kosten zu erstatten, die diesem im Rahmen einer außerordentlichen Betreuung der Dienstnehmer an Telearbeitsplätzen erwachsen.

9. Aufgabe des Telearbeitsplatzes

Der Telearbeitsplatz kann bei triftigen Gründen schriftlich von beiden Seiten unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat aufgegeben werden.

Triftige Gründe auf Seiten des Dienstgebers sind z. B. Betriebsänderungen im Sinne des § 109 ArbVG, auf Seiten des Dienstnehmers Änderungen in der Lebenssituation, die einer weiteren Nutzung des Telearbeitsplatzes entgegenstehen (z. B. Wohnungswechsel oder Änderungen in der Familie). Eine Kündigung des Wohnungsnutzungsvertrages durch den Vermieter ist dem Dienstgeber unverzüglich mitzuteilen.

Nach Aufgabe des Telearbeitsplatzes wird die Beschäftigung in der betrieblichen Arbeitsstätte fortgesetzt.

Muster einer Vereinbarung siehe Anhang 2.

§ 15. Bundesinnungsverhandlungen

Um den in den einzelnen Bundesinnungen bestehenden Sonderverhältnissen Rechnung zu tragen, sind die Bundesinnungen und die diesen entsprechenden gewerkschaftlichen Fachgruppen berechtigt, unter der Führung der Bundessparte Gewerbe und Handwerk und der Zentrale der Gewerkschaft der Privatangestellten, Sonderverhandlungen über folgende Gegenstände zu führen:

- a) Interpretation der Verwendungsgruppen.
- b) Fachliche Besonderheiten hinsichtlich branchenüblicher Sonderentlohnungen oder Sonderbegünstigungen, soweit sie nicht Ansprüche, welche in diesem Kollektivvertrag behandelt sind, betreffen.

§ 16. Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten

Mit der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages ergeben, hat sich vor Anrufung des Bundeseinigungsamtes ein paritätisch aus je drei Vertretern der vertragschließenden Organisationen zusammengesetzter Ausschuss zu befassen, dessen Mitglieder tunlichst dem Kreise der an den Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu entnehmen sind.

§ 17. Verwendungsgruppen und Mindestgrundgehälter

Gehälter siehe Gehaltstabellen ab Seite 105

- (1) Die bei den Verwendungsgruppen angeführten Tätigkeitsbezeichnungen gelten nur als Beispiel für gleichwertige Tätigkeiten und können durch in einzelnen Bundesinnungsgruppen übliche Tätigkeitsbezeichnungen für die gleiche oder ähnliche Verwendungsart ersetzt werden. Derartige zusätzliche Vereinbarungen können nicht firmenweise, sondern nur durch die im § 15 genannten zuständigen Organisationen abgeschlossen werden.
- (2) Bei Eintritt und Ausscheiden eines Angestellten während eines Monats ist zur Ermittlung des aliquoten Gehaltsteiles das für den betreffenden Monat gebührende Bruttomonatsgehalt durch 26 zu dividieren und das Resultat mit der Anzahl der Werktage zu multiplizieren.
- (3) Alle Angestellten werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die Verwendungsgruppen I bis VI eingereiht. Berufserfahrung und höhere Qualifikation finden in den Biennal-, Triennalsprüngen ihren Niederschlag.
- (4) Die Einreihung in die Verwendungsgruppen wird von der Firmenleitung vorgenommen. Falls in dem betreffenden Betrieb ein Angestellter als Betriebsrat gewählt erscheint, ist die Einreihung unter seiner Mitwirkung vorzunehmen. Die Einreihung in die Verwendungsgruppen, die Anzahl der angerechneten Verwendungsgruppenjahre und die Höhe des Gehaltes sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind dem Angestellten mittels Dienstzettels bekanntzugeben.
- (5) Wenn ein Angestellter infolge Ansteigens der Anzahl seiner Verwendungsgruppenjahre in eine höhere Mindestgehaltsstufe seiner Verwendungsgruppenjahre vorzurücken hat, tritt die Gehaltserhöhung am Ersten des Monats ein, in dem er die erhöhte Anzahl der Verwendungsgruppenjahre erreicht.
- (6) Bei Vorrückung in eine höhere Verwendungsgruppe gebührt das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt nächst höhere Mindestgrundgehalt der neuen Verwendungsgruppe. Das jeweilige Mindestgrundgehalt des Angestellten darf jedoch jenes Mindestgrundgehalt nicht unterschreiten, das er beim Verbleiben in der bisherigen Verwendungsgruppe durch Zeitvorrückung erreichen würde.
- (7) Wenn ein Angestellter in einer Verwendungsgruppe die Höchstzahl der dort vorgesehenen Verwendungsgruppenjahre erreicht hat, soll im Falle von Leistungssteigerung nach weiterer Tätigkeit in der gleichen Verwendungsgruppe eine angemessene Gehaltserhöhung vorgenommen werden.
- (8) Innerhalb einer Verwendungsgruppe ist das dem Angestellten gebührende monatliche Mindestgrundgehalt durch die Zahl der anrechenbaren Verwendungsgruppenjahre bestimmt.

Als Verwendungsgruppenjahre gelten jene Zeiten, die ein Dienstnehmer in einer bestimmten Verwendungsgruppe bzw. vor Wirksamkeitsbeginn dieses Kollektivvertrages mit der einer bestimmten Verwendungsgruppe entsprechenden Tätigkeit als Angestellter verbracht hat.

Für die Anrechnung von Verwendungsgruppenjahren ist es ohne Bedeutung, ob diese bei einem oder verschiedenen Dienstgebern verbracht wurden.

Verwendungsgruppenjahre, die ein Angestellter aus früheren Dienstverhältnissen bei anderen Dienstgebern nachweist, werden jedoch bei der Einreihung in eine bestimmte Verwendungsgruppe nur im Höchstausmaß von 12 Verwendungsgruppenjahren angerechnet.

Voraussetzung für die Anrechnung ist jedoch, dass der Angestellte diese Zeiten der Firmenleitung schon beim Eintritt bekannt gibt und tunlichst sofort, spätestens aber innerhalb von 2 Monaten, durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist. Die fristgerechte Vorlage der Zeugnisse ist dem Angestellten auf dem in Abs. 4 vorgesehenen Dienstzettel zu bescheinigen. Wird ein solcher nicht ausgestellt, so tritt die Präklusivfrist nicht ein.

Die im Unternehmen vor der Übernahme ins Meisterverhältnis zurückgelegten Vordienstzeiten als Vorarbeiter sind zur Hälfte, jedoch nur bis zu einem Höchstausmaß von 5 Jahren als Verwendungsgruppenjahre für diejenige Verwendungsgruppe anzurechnen, in die der Meister zuerst eingestuft wird. Für die Anrechnung der Vorarbeiterjahre ist der 3. Abs. der Z 8 nicht anzuwenden.

Die erste Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG im bestehenden Dienstverhältnis wird bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten als Verwendungsgruppenjahr angerechnet.

Dies gilt für Karenzen die ab 1.1.2016 oder später begonnen haben.

Dieses Höchstausmaß gilt auch bei Teilung der ersten Karenz zwischen Mutter und Vater im Sinne des MSchG bzw. VKG für dasselbe Kind oder nach Mehrlingsgeburten.

Die Anrechnung der Karenz im Sinne des MSchG bzw. VKG erfolgt nicht, wenn während dieser Karenz eine Beschäftigung vereinbart wird und diese Zeiten als Verwendungsgruppenjahre angerechnet werden.

§ 18. Anrechnung auf das Mindestgrundgehalt

(1) Provisionen:

Das Mindestgrundgehalt eines Provisionsbeziehers gilt als erreicht, wenn sein Monatsbruttogehalt zuzüglich der jahresdurchschnittlichen Provision das Mindestgrundgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe erreicht.

(2) Remunerationen:

Wenn die Summe der jährlich ausbezahlten Remunerationen die Höhe von zwei Monatsgehältern übersteigt, gelten die Bestimmungen bezüglich der Mindestgrundgehälter als erfüllt, wenn 1/14 des Jahresbezuges das Mindestgrundgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe erreicht.

§ 18a. Gehaltsabrechnung

(1) Der Angestellte hat einen Rechtsanspruch auf eine übersichtliche Abrechnung, aus der hervorgeht:

- a) der Verrechnungsmonat,
- b) Überstunden,
- c) allfällige Zulagen,
- d) Sonderzahlungen,
- e) Abzüge und deren Bemessungsgrundlage,
- f) Aufschlüsselung der verwendeten Abkürzungen und Codenummern.

(2) Bei Anwendung von flexiblen Arbeitszeitmodellen (z. B. gleitende Arbeitszeit, Mehrarbeit und Überstunden gegen Zeitausgleich) ist der Angestellte monatlich über die Differenz zwischen Normalarbeitszeit und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit schriftlich oder in nachweislich ähnlicher Form zu informieren.

§ 19. Lehrlingsentschädigungen

Siehe Gehaltstabellen

Lehrlingen, die aufgrund nicht genügender Leistungen (nicht aber wegen Krankheit bzw. Unfall) nicht berechtigt sind, in die nächst höhere Schulstufe aufzusteigen, gebührt im darauf folgenden Lehrjahr nur die Lehrlingsentschädigung in Höhe des abgelaufenen Lehrjahres.

Schafft ein Lehrling in dem auf das vorgesehene Berufsschuljahr folgenden Lehrjahr die Aufstiegsprüfung für das mit dem Lehrjahr korrespondierende Berufsschuljahr, gebührt ihm ab der auf den erfolgreichen Prüfungsabschluss folgenden Verrechnungsperiode wieder die der Dauer der Lehrzeit entsprechende Lehrlingsentschädigung.

§ 19a. Kollektivvertragliche Mindestgrundgehälter für teilzeitbeschäftigte Angestellte

Bei teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern, soweit sie diesem Rahmenkollektivvertrag unterliegen, ist das bei voller kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit zustehende kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt durch 167 zu teilen und dann der so ermittelte Wert mit jener Zahl zu multiplizieren, die sich aus der vereinbarten Stundenzahl (Monatsstunden, Wochenstunden x 4,33) ergibt.

§ 19b. Weiterverwendungszeit

Kaufmännische Lehrlinge und technische Zeichnerlehrlinge müssen nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit noch **5 Monate** als Angestellte beschäftigt werden.

Hat der Lehrling bei dem Lehrberechtigten die für den Lehrberuf festgesetzte Lehrzeit bis zur Hälfte zurückgelegt, so trifft diesen Lehrberechtigten die im ersten Satz festgelegte Verpflichtung nur im halben Ausmaß. Darüber hinaus trifft den Lehrberechtigten diese Verpflichtung in vollem Ausmaß.

Will der Dienstgeber das Dienstverhältnis mit dem Angestellten nicht über die Weiterverwendungszeit hinaus fortsetzen, so hat er dieses mit vorhergehender 6-wöchiger Kündigungsfrist gemäß den Bestimmungen des § 9E zu kündigen.

Wird für die Dauer der Weiterverwendungszeit ein befristetes Dienstverhältnis vereinbart, endet dieses durch Zeitablauf.

§ 18 Abs. 3 bis 4 BAG sind anwendbar.

§ 19c. Pflichtpraktikanten

Pflichtpraktikanten sind Schüler/innen, die auf Grund von schulrechtlichen Vorschriften (an technischen, gewerblichen und kunstgewerblichen höheren und mittleren Schulen, an kaufmännischen Schulen wie Handelsschule [HAS], Handelsakademie [HAK] und des Aufbaulehrganges [AUL] sowie an gewerblichen, kunstgewerblichen und technisch-gewerblichen Fachschulen) während der Ferien in einem Betrieb zwecks Ergänzung ihrer schulischen Ausbildung im Rahmen eines Pflichtpraktikums tätig sein müssen.

Pflichtpraktikanten sind ferner auch Studierende einer inländischen oder ausländischen Fachhochschule, Hochschule oder Universität, die aufgrund studienrechtlicher Vorschriften ein Pflichtpraktikum in einem Betrieb absolvieren müssen.

Pflichtpraktikanten erhalten, wenn sie ihr Pflichtpraktikum nicht im Rahmen eines Dienstverhältnisses absolvieren, für die Dauer ihres Pflichtpraktikums eine Ausbildungsvergütung wie folgt:

Schüler/innen erhalten pro Monat eines Pflichtpraktikums eine Ausbildungsvergütung in Höhe einer

- Lehrlingsentschädigung im 1. Lehrjahr, wenn das Pflichtpraktikum nach dem positiven Abschluss des zweiten Ausbildungsjahres (Jahrganges/Klasse),
- Lehrlingsentschädigung im 2. Lehrjahr, wenn das Pflichtpraktikum nach dem positiven Abschluss des dritten Ausbildungsjahres (Jahrganges/Klasse),
- Lehrlingsentschädigung im 3. Lehrjahr, wenn das Pflichtpraktikum nach dem positiven Abschluss des vierten Ausbildungsjahres (Jahrganges/Klasse)

der jeweiligen berufsbildenden mittleren oder höheren Schule absolviert wird.

Die Aufstiegsberechtigung in die nächste Klasse/ Jahrgang wird als positiver Abschluss betrachtet.

Bei Aufbaulehrgängen [AUL] werden die Ausbildungsjahre der Handelsschule [HAS], AHS oder BMHS angerechnet.

Studierende erhalten pro Monat eines Pflichtpraktikums eine Ausbildungsvergütung in Höhe von

- 80 % des monatlichen Mindestgrundgehaltes der Verwendungsgruppe I im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr, für die ersten 2 Monate eines Pflichtpraktikums im jeweiligen Betrieb pro Kalenderjahr.
- Wird ein Pflichtpraktikum im selben Betrieb insgesamt länger als 2 Monate in einem Kalenderjahr absolviert, gebührt ab dem 3. Monat des Pflichtpraktikums das monatliche Mindestgrundgehalt der Verwendungsgruppe 1, im 1. u. 2. Verwendungsgruppenjahr im vollen Ausmaß.

Eine Praktikumswoche eines Pflichtpraktikanten entspricht der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit. Bei einem geringeren Ausmaß (z.B. 30 Wochenstunden) gebührt der aliquote Teil der Ausbildungsvergütung.

Siehe zu Pflichtpraktika auch die „Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner“ im Anhang 9.

§ 19d. Ferialaushilfen

Personen, die während einer schulischen Ausbildung oder während eines Studiums, ohne aufgrund einer schulrechtlichen oder studienrechtlichen Vorschrift dazu verpflichtet zu sein, während der Sommer- bzw. Semesterferien vorübergehend zur technischen, administrativen oder kaufmännischen Aushilfe beschäftigt werden, erhalten ein monatliches Mindestgrundgehalt wie folgt:

Das monatliche Mindestgrundgehalt beträgt für die ersten zwei vollen Monate im jeweiligen Betrieb pro Kalenderjahr **85 %** des monatlichen Mindestgrundgehaltes derjenigen Verwendungsgruppe (§ 17), in die sie entsprechend der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit eingereiht werden müssen.

Dauert die Ferialaushilfe in einem Kalenderjahr im selben Betrieb länger als zwei Monate, gebührt ab dem 3. Monat das volle monatliche Mindestgrundgehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe (§ 17).

§ 20. Verfall von Ansprüchen

1. Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen bei sonstigem Verfall innerhalb von 6* Monaten nach Fälligkeit bzw. Bekanntwerden – wenn sie nicht anerkannt werden – schriftlich geltend gemacht werden.

*Die Verlängerung der Verfallsfrist von 4 auf 6 Monate gilt für Ansprüche, die nach dem 31.12.2010 fällig bzw. bekannt werden.

2. Als Fälligkeitstag gilt der Auszahlungstag für jene Abrechnungsperiode, in welcher der Anspruch entstanden ist.

3. Bei rechtzeitiger Geltendmachung bleibt die gesetzliche dreijährige Verjährungsfrist gewahrt.

4. Eine Verzichtserklärung des Arbeitnehmers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf seine Ansprüche kann von diesem innerhalb von 5 Arbeitstagen nach Aushändigung der Endabrechnung rechtswirksam widerrufen werden.

§ 21. Schlussbestimmungen, Günstigkeitsklausel

- (1) Dieser Kollektivvertrag ist eine Ergänzung und Wiederveröffentlichung des Kollektivvertrages vom 1.11.1949.
- (2) Bestehende, für die Angestellten günstigere Übungen und Vereinbarungen bleiben unberührt.
- (3) Angestellte, die am 31.12.1999 einen Anspruch auf Zusatzurlaub gemäß § 10 Rahmenkollektivvertrag vom 23.10.1998 haben, behalten diesen Anspruch so lange, als das Dienstverhältnis zum selben Arbeitgeber dauert. Ab 1.1.2000 können keine neuen Ansprüche auf Zusatzurlaub entstehen.
- (4) Wenn ein bei Inkrafttreten dieses Kollektivvertrages bestehendes Monatsgehalt das in Betracht kommende Mindestgrundgehalt nach § 17 dieses Vertrages bereits erreicht hat, so kann aus dem Inkrafttreten der neuen Mindestgrundgehälter kein Anspruch auf eine Gehaltserhöhung abgeleitet werden.
- (5) Durch den vorliegenden Kollektivvertrag werden die für die einzelnen Innungen geltenden Gehaltstabellen nicht berührt.

Wien, am 27.11.2017

Anhang 1: Muster für Dienstzettel

Gebührenfrei gem. Erlass BMF vom 1.3.1994 Zl. 100859/2 IV/10/94

(Name und Anschrift des Arbeitgebers Stampiglie)

Dienstzettel (gemäß Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) AVRAG

I. Herr/Frau

wohnhaft in

geboren am Staatsbürgerschaft

II. Beginn des Dienstverhältnisses

Das Dienstverhältnis ist unbefristet / bis befristet*).

III. Für das Dienstverhältnis findet der Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes, in seiner jeweils geltenden Fassung, Anwendung, sowie alle zwischen Firmenleitung und Betriebsrat abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen in der jeweils geltenden Fassung.

IV. Für die Kündigung des Dienstverhältnisses gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes.

V. Dienstort

VI. Tätigkeitsinhalt (Dienstverwendung)

.....
.....

VII. Einstufung:

Verwendungsgruppe:

Verwendungsgruppenjahre:

Kollektivvertragliches Monatsbruttogehalt:

Die nächste Vorrückung erfolgt am:

Das tatsächlich zur Auszahlung gelangende Bruttomonatsgehalt beträgt derzeit

€ mal jährlich zahlbar.

Darüber hinaus hat der/die*) Angestellte Anspruch auf folgende Entgeltsbestandteile:

1. Zulagen (pro Monat mal jährlich zahlbar):

.....

2. Überstundenpauschale: € (pro Monat mal jährlich zahlbar für Überstunden).

3. Provision/Prämie*):

.....

Der/die*) Angestellte hat Anspruch auf Einbeziehung dieser Provision/ Prämie*) in die Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Sonderzahlungen. Die Zahlung der monatlichen Entgeltansprüche erfolgt gemäß § 15 AngG. Die Sonderzahlungen richten sich nach den kollektivvertraglichen Bestimmungen.

VIII. Urlaub

Für den Urlaub werden folgende Zeiten berücksichtigt:

.....

.....

Der Urlaubsanspruch beträgt pro Dienstjahr Werktage/Arbeitstage*),
ab dem Dienstjahr Werktage/Arbeitstage*).

IX. Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt Stunden.

X. Der/die Angestellte*) hat Anspruch auf Ausfolgung einer Kopie aller für ihn/sie*) geltenden Betriebsvereinbarungen.

Diese liegen zur Einsichtnahme auf.

XI. Folgende Zeugnisse wurden zwecks Anrechnung von Vordienstzeiten im Sinne § 17 des Kollektivvertrages fristgerecht vorgelegt:

.....

XII. Name und Anschrift der Mitarbeitervorsorgekasse (MV-Kasse) des Arbeitnehmers

..... am

*) *Nichtzutreffendes streichen!*

Anhang 2: Vereinbarung für Telearbeit

Ergänzende Vereinbarung für Telearbeit

1. Zwischen der Firma

.....

(Dienstgeber)

und Herrn/Frau

.....(Dienstnehmer)

wird Telearbeit an einer außerbetrieblichen Arbeitsstätte im Sinne des § 14 des Kollektivvertrages für Angestellte im Metallgewerbe.

Ort der außerbetrieblichen Arbeitsstätte:

.....

2. Normalarbeitszeit:

a) Die Lage der Normalarbeitszeit richtet sich nach der betrieblichen Normalarbeitszeit.

b) Abweichend von der betrieblichen Normalarbeitszeit wird folgende Lage der Normalarbeitszeit vereinbart:

Anmerkung: Im Rahmen der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes ist auch eine andere Verteilung der Normalarbeitszeit möglich. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben aufrecht.

c) Abweichende Vereinbarung über die Erbringung der Normalarbeitszeit gemäß § 4 des Kollektivvertrages:

Anmerkung: Selbstbestimmte Normalarbeitszeit kann vereinbart werden, wenn der tägliche Rahmen der Normalarbeitszeit, die Dauer und das Höchstausmaß von Übertragungsmöglichkeiten und die Dauer und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit geregelt sind, und im Übrigen die arbeitszeitgesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden.

d) Die Normalarbeitszeit wird wie folgt zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Arbeitszeit aufgeteilt.

Mehrarbeit:

Überstunden und Mehrarbeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte werden nur vergütet, wenn sie ausdrücklich angeordnet werden.

Arbeitszeitaufzeichnungen:

Alle geleisteten Arbeitszeiten sind vom Dienstnehmer aufzuzeichnen, soweit die Arbeitszeit vom Dienstnehmer bestimmt wird. Privat bedingte Unterbrechungen der Arbeitszeit sind dabei festzuhalten. Der Dienstnehmer hat die Aufzeichnungen der betrieblichen Praxis anzupassen.

3. Folgende Tätigkeiten werden in Telearbeit verrichtet:

Möglichst ausführliche Beschreibung jener Tätigkeiten, die vom Dienstnehmer zu verrichten sind.

4. Arbeitsmittel:

Folgende für die Arbeitsleistung notwendige, dem ergonomischen und sicherheitstechnischen Standard entsprechende Arbeitsmittel werden vom Dienstgeber für die Zeit der Tätigkeit an der außerbetrieblichen Arbeitsstätte zur Verfügung gestellt:

Diese Arbeitsmittel werden vom Dienstgeber installiert und gewartet.

Der Dienstnehmer ist verpflichtet, diese Arbeitsmittel nur im Rahmen der vereinbarten Telearbeit zu benutzen und die Benützung durch Dritte auszuschließen.

Die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sind bei Beendigung der Telearbeit bzw. über Aufforderung des Dienstgebers dem Dienstgeber vom Dienstnehmer unverzüglich zurückzustellen bzw. ihm zu ermöglichen, die Arbeitsmittel zu übernehmen.

5. Aufwandsersatzung:

a) Folgende durch die außerbetriebliche Arbeitsstätte erforderlichen Aufwendungen werden dem Dienstnehmer erstattet:

.....

b) Der Aufwandsersatz wird wie folgt pauschaliert:

.....

6. Haftung:

Der Dienstnehmer ist verpflichtet, die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel so zu verwahren, dass eine Beschädigung durch Dritte möglichst ausgeschlossen ist.

Auf den Schutz von Daten und Informationen ist in gleicher Weise zu achten und zu sorgen, wie dies für den Betrieb vorgesehen ist. Vertrauliche Daten, Informationen und Passwörter sind so zu schützen, dass Dritte keine Einsicht und keinen Zugriff nehmen können.

Für Schäden, die der Dienstnehmer dem Dienstgeber im Zusammenhang mit dem Betrieb der außerbetrieblichen Arbeitsstätte zufügt, haftet er nach den Bestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes. Dies gilt auch für die im gemeinsamen Haushalt mit dem Dienstnehmer lebenden Personen.

7. Kontakt zum Betrieb:

Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Tele-Dienstnehmern hinsichtlich Aus- und Weiterbildungsangebot die betrieblichen Informationen zukommen zu lassen. Der Dienstgeber ist darüber hinaus verpflichtet, die Dienstnehmer an einem vorhandenen, gemeinsamen betrieblichen Informationssystem teilnehmen zu lassen.

8. Beendigungsmöglichkeiten der Telearbeit:

(gilt nur in Fällen, in denen die Telearbeit während eines aufrechten Angestelltenverhältnisses im Betrieb vereinbart wird und der Dienstnehmer die Räumlichkeit für die außerbetriebliche Arbeitsstätte zur Verfügung stellt):

Die Telearbeit kann bei Weiterbestand des Dienstverhältnisses von beiden Seiten unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist eingestellt werden. Aus wichtigen Gründen, wie Verlust der Wohnung vor diesem Zeitpunkt verkürzt sich die Kündigungsfrist entsprechend.

9. Sonstige Vereinbarungen:

.....
.....
.....

....., am

Anhang 3: Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zur Bildungskarenz

(§ 11 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz)

Die Kollektivvertragspartner kommen überein, das durch Gesetz eingeführte neue Instrument der Bildungskarenz durch gemeinsame Empfehlungen zu unterstützen.

Die Einzelheiten der Bildungskarenz sollen betrieblich durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Der Zugang zu den Maßnahmen der Bildungskarenz soll innerbetrieblich so geregelt werden, dass eine weitest mögliche Übereinstimmung zwischen den Unternehmenszielen und einer entsprechenden im Betrieb umsetzbaren Ausbildung mit dem Bildungs- und Qualifikationsinteresse der Arbeitnehmer erreicht wird.

In diesem Sinne sollen in erster Linie Karenzierungen zur Ausbildung unterstützt werden, bei denen auf Grund der Ausbildungsinhalte und der Ausbildungszeit eine hohe Wahrscheinlichkeit besteht, dass nach Beendigung der Ausbildung eine Verbesserung des Bildungs- und Qualifikationsniveaus vorliegt.

Die Kollektivvertragspartner sind darin einig, die Möglichkeiten der Bildungskarenz insbesondere bei Wiedereinstieg in eine berufliche Tätigkeit vorzusehen. Bestehende Kündigungsschutzbestimmungen sollen dabei auch während der Bildungskarenz aufrechterhalten werden.

Der Arbeitgeber soll Anträge der Arbeitnehmer auf Bildungskarenz genehmigen und eine entsprechende Vereinbarung abschließen, wenn das betriebliche Interesse nicht nachteilig berührt wird und auf Grund der Ausbildung eine Gewähr dafür besteht, dass die facheinschlägige Weiterbildung im Unternehmen verwendbar ist.

In diesem Fall soll das Unternehmen nach einer zu vereinbarenden Weiterverwendungszeit allfällig aufgelaufene Kosten für Sozialversicherung und sonstige Aufwendungen im Zusammenhang mit der Bildungskarenz übernehmen. Unter diesen Voraussetzungen soll die Karenzzeit auch bei Ansprüchen, die sich nach der Dienstzeit richten, angerechnet werden.

Anhang 4: Muster für eine Kurzarbeitsvereinbarung

WKÖ-ÖGB

Gültig ab 1. Juli 2009

VEREINBARUNG

abgeschlossen zwischen der

Wirtschaftskammer

(zuständige Fachorganisation)

und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund,

Gewerkschaft

sowie der Gewerkschaft

über die Einführung von KURZARBEIT und die LEISTUNG EINER KURZARBEITSUNTERSTÜTZUNG während ihrer Dauer.

I. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt

1. räumlich: (Name und Anschrift des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin und des von Kurzarbeit betroffenen Betriebes)

.....

Bei Arbeitskräfte-Überlassung - Beschäftiger:

.....

2. fachlich:

a) für den gesamten Betrieb:

b) für folgende Betriebsteile – vgl Abschnitt IV Pkt 2 lit a:

3. persönlich: Für die ArbeitnehmerInnen des im räumlichen Geltungsbereich angeführten Betriebes.

Lehrlinge werden nicht in die Kurzarbeit einbezogen. Mit der Ausbildung von Lehrlingen beauftragte AN dürfen nur insoweit einbezogen werden, als die Aufsicht und Qualität der Ausbildung nicht darunter leidet.

Ferner werden folgende AN-Gruppen nicht in die Kurzarbeit einbezogen:

- Teilzeit beschäftigte AN mit weniger als 40 % Beschäftigungsausmaß (ggf streichen);
- ArbeitnehmerInnen in Altersteilzeit (ggf streichen; ob AN in ATZ aufgenommen werden ist betrieblich zu prüfen - siehe auch Abschnitt VII Pkt. 4);
- gekündigte AN (ggf streichen; die Einbeziehung in die KUA ist möglich, wenn die Kündigungsfrist nach Ende der Behaltefrist – siehe Abschnitt IV Pkt. 2 – endet);
- AN mit befristeten Verträgen (ggf streichen; Die Einbeziehung bei befristeten Verträgen, die während der Laufzeit dieser Vereinbarung ablaufen, ist im Einzelfall zu prüfen).

Bei Arbeitskräfte-Überlassung: Für die ArbeitnehmerInnen des Überlassers, die an den oben angeführten Beschäftigerbetrieb überlassen sind.

a) Beschäftigtenstand ArbeiterInnen:

davon von Kurzarbeit betroffen:

Anzahl der voraussichtlichen Ausfallstunden im Kurzarbeitszeitraum für ArbeiterInnen (Kurzarbeitsstundenkontingent = Ausfallstunden pro Woche x Anzahl der Wochen x Anzahl der betroffenen ArbeiterInnen)

b) Beschäftigtenstand Angestellte:

davon von Kurzarbeit betroffen:

Anzahl der voraussichtlichen Ausfallstunden im Kurzarbeitszeitraum für Angestellte (Kurzarbeitsstundenkontingent = Ausfallstunden pro Woche x Anzahl der Wochen x Anzahl der betroffenen Angestellten)

4. zeitlich: Für die Dauer vom:

(bei Arbeitskräfteüberlassung: in der Regel derselbe Zeitpunkt wie für den Beschäftigerbetrieb – ggf auch rückwirkend)

bis:

(max. 6 Monate; Verlängerung möglich)

II. Geltungsbeginn und -Ende

Innerhalb des in Punkt I Pkt 4 festgesetzten Zeitraumes kann der/die ArbeitgeberIn den Beginn der Kurzarbeit später festsetzen oder die Kurzarbeit früher beenden. Er/Sie hat dies den Partnern dieser Vereinbarung und dem Arbeitsmarktservice schriftlich unverzüglich anzuzeigen. Diese Mitteilung muss, soweit im Betrieb Betriebsratskörperschaften errichtet sind, von dem/der jeweiligen Vorsitzende/n des Betriebsrates mitgefertigt sein.

Bei Eröffnung eines Konkurs- oder Ausgleichsverfahrens bzw wenn während einer laufenden Förderzusage der Anspruch des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin auf Kurzarbeitsbeihilfe seitens des AMS beendet wird, endet die Kurzarbeit.

III. Kurzarbeitsbegehren

Zum Zwecke der Erlangung der Kurzarbeitsbeihilfe hat der/die ArbeitgeberIn den Antrag auf Kurzarbeitsbeihilfe beim AMS einzubringen. Eine Kopie dieses Antrags ist an die Partner dieser Vereinbarung weiter zu leiten. Gleichzeitig hat er/sie zu erklären, dass er/sie bereit ist, im Betrieb Betriebskontrollen darüber vornehmen zu lassen, ob die in der Vereinbarung festgelegten Bedingungen eingehalten werden.

IV. Kurzarbeit

Im Interesse der Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes und um dem/der ArbeitgeberIn die Einbringung eines Antrags gemäß § 37b/37c AMSG zu ermöglichen, einigen sich die Vertragspartner über die Einführung und Einhaltung folgender Maßnahmen:

1. Kurzarbeit

a) Die vereinbarte Kurzarbeit kann nur im Einvernehmen mit dem jeweiligen Betriebsrat und der(n) zuständigen Gewerkschaft(en) eingeführt werden. Bei Fehlen eines Betriebsrates ist das Einvernehmen mit der(n) zuständigen Gewerkschaft(en) herzustellen.

b) Die kollektivvertragliche Normalarbeitszeit wird innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von (im Regelfall bis zu 13) Wochen von

..... Arbeitsstunden Minuten, um

..... Stunden Minuten auf

..... Stunden Minuten herabgesetzt.

Die gekürzte Normalarbeitszeit muss zwischen 10 % und 90 % der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit liegen; dies im Durchschnitt des Durchrechnungszeitraumes. Die Herabsetzung der Arbeitszeit kann für verschiedene Gruppen von ArbeitnehmerInnen unterschiedlich festgesetzt werden. Eine Hinaufsetzung der einmal festgelegten Arbeitszeit ist im Einvernehmen mit dem Betriebsrat zulässig. Bei Fehlen eines Betriebsrates ist das Einvernehmen mit der(n) zuständigen Gewerkschaft(en) herzustellen. Eine Herabsetzung der einmal festgelegten Arbeitszeit bedarf der Zustimmung der Partner dieser Vereinbarung.

2. Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes

a) Während der Kurzarbeit

Der/Die ArbeitgeberIn ist verpflichtet, jenen Beschäftigtenstand im Betrieb aufrecht zu erhalten, der zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes der Kurzarbeitsvereinbarung (Punkt I/4) bestanden hat (Behaltpflicht).

Anstelle des Betriebes treten folgende Betriebsteile, die organisatorisch derart getrennt sind, dass unterschiedliche Kollektivverträge zur Anwendung kommen oder die sich an verschiedenen Standorten befinden:(Zutreffendenfalls die Betriebsteile anführen!)

b) Nach der Kurzarbeit

Im Regelfall gilt für eine Behaltpflicht nach Ende der Kurzarbeit folgendes:

Die Dauer der Behaltpflicht nach Kurzarbeit beträgt:

bis zu einer Kurzarbeitsdauer von zwei Monaten: 1 Monat,

bis zu einer Kurzarbeitsdauer von vier Monaten: 2 Monate,

bis zu einer Kurzarbeitsdauer von 12 Monaten: 3 Monate,

und bei längerer Kurzarbeitsdauer: 4 Monate

Da im Anwendungsfall besondere Verhältnisse vorliegen, wird abweichend von der oben für den Regelfall festgelegten Behaltefrist folgende Regelung getroffen (Entfall der Behaltefrist oder abweichende Dauer):

.....

Die Behaltpflicht nach Kurzarbeit bezieht sich nur auf die ArbeitnehmerInnen, die von Kurzarbeit betroffen waren.

c) Gemeinsame Bestimmungen

Kündigungen dürfen frühestens nach Ablauf der Behaltefrist ausgesprochen werden.

Bereits gekündigte Arbeitsverhältnisse, deren Kündigungsfristen in den Zeitraum der Kurzarbeit hineinreichen, dürfen noch ordnungsgemäß (ohne Auffüllpflicht) beendet werden. Das Gleiche gilt für befristete Arbeitsverhältnisse (Zeitablauf).

Bei Kündigung durch den/die ArbeitnehmerIn besteht für den/die ArbeitgeberIn keine Verpflichtung zur Auffüllung des Beschäftigtenstandes. Das Gleiche gilt, wenn die Voraussetzung für eine vorzeitige Lösung des Arbeitsverhältnisses durch den/die ArbeitgeberIn vorliegt (§ 82 GewO bzw. § 27 AngG).

Bei einvernehmlicher Auflösung von Arbeitsverhältnissen ist der Beschäftigtenstand aufzufüllen, es sei denn, dass vorher eine Beratung des/der Arbeitnehmers/in mit dem Betriebsrat oder der Gewerkschaft bzw. Arbeiterkammer über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfolgt ist.

Die Kündigung von Arbeitsverhältnissen aus personenbezogenen Gründen und das Recht zum vorzeitigen Austritt ist unbenommen. In diesen Fällen ist der Beschäftigtenstand aufzufüllen.

Eine Verminderung des Beschäftigtenstandes ohne Auffüllpflicht kann nur mit Zustimmung des Regionalbeirates der zuständigen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice und nur dann durchgeführt werden, wenn der zuständige Betriebsrat zustimmt oder andernfalls nicht innerhalb von 7 Werktagen ab der schriftlichen Bekanntgabe durch den Arbeitgeber ein Veto gegen die geplante Verminderung eingelegt hat. Diese Verständigung über die Verminderung des Beschäftigtenstandes ist jedoch nicht im Sinne des § 105 ArbVG zu bewerten. Bei Fehlen eines zuständigen Betriebsrates tritt an dessen Stelle zuständige Gewerkschaft.

d) Die Beschäftigung von Arbeitnehmern, die nicht Staatsbürger eines EWR-Staates sind, ist im Betrieb für den Übergang zur Kurzarbeit im Sinne des § 8 AuslBG ohne Bedeutung.

e) Ab Beginn des Zeitraums, in dem Kurzarbeit stattfindet, bis zum Ablauf der daran anschließenden Behaltefrist ist in den von Kurzarbeit betroffenen Bereichen der Einsatz überlassener AN (Leih-AN) oder die einschlägige Beschäftigung auf Grundlage eines Werkvertrages untersagt, es sei denn, es wird darüber das Einvernehmen mit dem zuständigen Betriebsrat, bzw. bei dessen Fehlen das Einvernehmen mit der zuständigen Gewerkschaft hergestellt.

3. Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigten

Die Arbeitszeit der in die Kurzarbeit einbezogenen (Anzahl) Teilzeit-Beschäftigten wird höchstens im selben Prozentsatz gekürzt wie die der vergleichbaren Vollzeit-Beschäftigten und zwar wie folgt:

Anzahl der Arbeitskräfte (ggf Abteilung, ...)	Vereinbarte Normalarbeitszeit von (Stunden und Stundenbruchteile)	Verkürzung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von ... (im Regelfall bis zu 13) Wochen um	auf (Stunden und Stundenbruchteile):
	Std	Std	Std
	Std	Std	Std

4. Kurzarbeitsunterstützung

a) Die Kurzarbeitsunterstützung hat mindestens jene Höhe, die sich aus den zutreffenden Pauschalsätzen bzw. aus § 37b (während der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen aus § 37c AMSG) ergibt. „Der ergänzende Teilbetrag im Sinne von Punkt 6.6.3. der Bundes-RL KUA des AMS dient zur Abgeltung der Arbeitgeber SV-Beiträge und verbleibt zur Gänze beim Arbeitgeber.“

Für die Einstufung von Teilzeit-Beschäftigten in die Pauschalsätze ist deren Entgelt auf Vollzeit umzurechnen. Bei AN in Altersteilzeit ist die Umrechnung ohne den Lohnausgleich durchzuführen (vgl Abschnitt VII Pkt 4).

b) Die Kurzarbeitsunterstützung gebührt für Arbeitsausfälle an Arbeitstagen.

V. Qualifizierungskurzarbeit

Von den angeführten Kurzarbeits-Gesamtstunden wird nachstehende Stundenanzahl für Qualifizierungsmaßnahmen (§ 37c AMSG) verwendet. Es handelt sich dabei um allgemeine Qualifizierungsmaßnahmen iSd Pkt 6.4.3.2. der Bundes-RL KUA des AMS. Kommen Qualifizierungsmaßnahmen nicht zu Stande bzw. nehmen vorgesehene AN daran nicht teil, liegt KUA iSd § 37b AMSG (im zweiten Fall für die Zeit der Nicht-Teilnahme) vor.

AN sind zur Teilnahme an den geplanten Qualifizierungsmaßnahmen nur verpflichtet, wenn die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme vereinbart wurde. Die Qualifizierungsmaßnahmen finden ausschließlich während jener Zeiten statt, in welchen der/die AN zur Arbeitsleistung verpflichtet wäre, wenn keine Kurzarbeitsvereinbarung in Geltung stünde (entfallende Arbeitszeiten). Der Abschluss von Vereinbarungen über den Rückersatz von Ausbildungskosten (§ 2d AVRAG) ist für die Qualifizierungsmaßnahmen ausgeschlossen.

Soweit externe Ausbildungseinrichtungen bzw. TrainerInnen Qualifizierungsmaßnahmen durchführen, sind sie in Betrieben mit Betriebsrat im Einvernehmen mit dem zuständigen Betriebsrat (ggf Betriebsausschuss) auszuwählen; sonst von dem/der ArbeitgeberIn.

Geplante Maßnahmen:

Art des Kurses	Genauere Beschreibung in Beilage	Durch- führung intern/ extern	Anzahl der teilneh- menden AN	Anzahl der Kurs- stunden (mind. 16)	Gesamt- stunden an Qualif.- KUA (AN x Kurs- stun- den)

© WKÖ, ÖGB

Summe:

VI. Sozialversicherungsbeiträge

Während der Dauer des Bezuges der Kurzarbeitsunterstützung sind die Beiträge zur Sozialversicherung nach der letzten Beitragsgrundlage vor Eintritt der Kurzarbeit zu leisten. „Gemäß Punkt 6.6.3. der Bundes-RL KUA des AMS erhält der Arbeitgeber mit Beginn des 7. Kurzarbeitsmonats einen ergänzenden Teilbetrag zur Abgeltung der Arbeitgeber SV-Beiträge.

Durch Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, dass die Differenz zwischen dem in der Kurzarbeitsunterstützung enthaltenen ArbeitnehmerInnenanteil an Sozialversicherungsbeiträgen und der vollen letzten Beitragsgrundlage von dem/der ArbeitgeberIn übernommen wird. Die Höhe dieser Differenz kann auch in Form eines Pauschales geregelt werden.

VII. Allgemeine Bestimmungen

1. Im Bereich des nach Maßgabe dieser Vereinbarung erfassten Betriebes bzw. Betriebsteiles finden die Bestimmungen des § 1155 ABGB (Aufrechterhaltung des Entgeltanspruches) in Verbindung mit den einschlägigen kollektivvertraglichen Bestimmungen, soweit der Ausfall von Arbeitsstunden durch Kurzarbeit bedingt ist, keine Anwendung.

2. Die sonstigen Bestimmungen des einschlägigen Kollektivvertrages werden durch die Vereinbarung nicht berührt. Ebenso bleiben allfällige kollektivvertragliche Bestimmungen über Kurzarbeit und deren sozialrechtliche Auswirkungen voll aufrecht.

3. Für die Bemessung des Urlaubsentgeltes (und ggf der Urlaubersatzleistung) ist die ungekürzte tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit zu Grunde zu legen.

Bei Berechnung des Entgeltes nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) bzw. des Krankengeldzuschusses entsprechend den einschlägigen Kollektivvertragsbestimmungen und des § 8 AngG ist das gebührende Entgelt nach dem Ausfallprinzip zu berechnen. Gleiches gilt für einen allfälligen Anspruch auf Kündigungsschädigung.

Fällt in das der Abfertigungsberechnung zu Grunde liegende Monatsentgelt/Wochenentgelt (ggf Jahresdurchschnitt) Kurzarbeit, ist jenes Entgelt heranzuziehen, das gebührt hätte, wenn keine Kurzarbeit vereinbart worden wäre.

Dieser Grundsatz gilt auch für die Bemessung von Sonderzahlungen.

Die Beiträge zur „Abfertigung neu“ sind gem. § 6 Abs 4 BMSVG auf Grundlage der Arbeitszeit vor deren Herabsetzung zu bezahlen.

4. Bei AN in Altersteilzeit darf nur das auf das vereinbarte Beschäftigungsausmaß entfallende Entgelt, nicht aber der Lohnausgleich vermindert werden. Bei geblockter oder ungleich verteilter Arbeitszeit werden trotz der Kurzarbeit ebenso viele Zeitguthaben (für die Freizeitphase) erworben, wie ohne Kurzarbeit angefallen wären.

5. Für den Anspruchserwerb und das Ausmaß des Zusatzurlaubes nach dem NSchG werden Zeiten der Kurzarbeit so behandelt, als wäre keine Kurzarbeit vereinbart worden.

VIII. Informationspflicht

Vor Beginn der Kurzarbeit, spätestens jedoch mit der Vorlage dieser Vereinbarung zur Unterfertigung, ist von dem/der ArbeitgeberIn eine schriftliche, wirtschaftliche Begründung über die Notwendigkeit der Kurzarbeit jeder zuständigen Gewerkschaft zu übermitteln.

Nach Beendigung der Kurzarbeit ist vom Betrieb eine schriftliche Information über die tatsächliche Inanspruchnahme bzw. Ausschöpfung der Kurzarbeit an die jeweils zuständige Gewerkschaft zu übermitteln. Die Information hat jedenfalls die in Abschnitt I Pkt 1-4 dieser Vereinbarung genannten Punkte zu enthalten. Im Falle der Nichtdurchführung der geplanten Kurzarbeit ist eine Leermeldung zu erstatten. Eine Kopie ist der/den zuständigen Betriebsratskörperschaft/en zuzustellen.

IX. Arbeitskräfteüberlassung

Bei Abschluss dieser Vereinbarung für überlassene Arbeitskräfte gilt zusätzlich:

Der/Die BeschäftigerIn hat gleichfalls zu erklären, dass er/sie bereit ist, im Betrieb Betriebskontrollen darüber vornehmen zu lassen, ob die in der Vereinbarung festgelegten Bedingungen eingehalten werden.

Der/Die ÜberlasserIn (AG) ist verpflichtet, jenen Beschäftigtenstand aufrecht zu erhalten, der zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes der Kurzarbeitsvereinbarung an den Beschäftigterbetrieb (I/1) überlassen war (Behaltepflcht).

(ggf ganzen Absatz oder eine der beiden Varianten streichen!)

Der/Die BeschäftigerIn verpflichtet sich:

- für die Dauer der Kurzarbeit (ggf streichen), sowie
- für die Dauer der ggf anschließenden Behaltepflcht danach (ggf streichen),

die überlassenen Arbeitskräfte im gleichen zeitlichen Ausmaß zu beschäftigen, wie vergleichbare Stammarbeitskräfte.

Eine Kombination von Kurzarbeit und anderweitiger Überlassung ist im selben Zeitraum nicht möglich, d. h., dass alle an den/die BeschäftigerIn überlassenen ArbeitnehmerInnen, für die Kurzarbeit vereinbart wurde, keinesfalls in anderen Beschäftigterbetrieben (auch nicht stundenweise) beschäftigt werden dürfen.

Bei einvernehmlicher Auflösung von Arbeitsverhältnissen ist der Beschäftigtenstand aufzufüllen, es sei denn, dass vorher eine Beratung des/der Arbeitnehmers/in mit dem/der zuständigen Betriebsratsvorsitzenden des Überlassers oder der Gewerkschaft über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfolgt ist.

Firma

Für den Arbeiter-BR:

.....

Für die Betriebsleitung:

.....

Für den Angestellten-BR:

.....

.....

(Datum)

Bei Arbeitskräfteüberlassung:

Beschäftigterbetrieb (hinsichtlich der Arbeitszeit, ggf der Qualifizierungsmaßnahme/n sowie jedenfalls Abschnitt IX)

Für den Arbeiter-BR:

.....

Für die Betriebsleitung:

.....

Für den Angestellten-BR:

.....

.....

(Datum)

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft**

Der/Die Bundesvorsitzende:

.....

Der/Die BundessekretärIn

.....

.....

(Datum)

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
Gewerkschaft**

Der/Die Bundesvorsitzende:

.....

Der/Die BundessekretärIn

.....

.....

(Datum)

Wirtschaftskammer
Fachverband/Fachgruppe (Innung, Gremium)

Der Obmann/Die Obfrau:

.....

Der/Die GeschäftsführerIn:

.....

.....

(Datum)

Beilage: Wirtschaftliche Begründung

Anhang 5: Kollektivvertrag für die Berufsgruppe der Beleuchter und Beschaller

abgeschlossen zwischen der Bundesinnung der Elektro- und Alarmanlagentechnik sowie Kommunikationselektronik einerseits und der Gewerkschaft der Privatangestellten Druck, Journalismus, Papier andererseits.

§ 1. Geltungsbereich

1. **Räumlich:** Für das Gebiet der Republik Österreich.
2. **Fachlich:** Für alle Mitgliedsbetriebe der Bundesinnung der Elektro- und Alarmanlagentechnik sowie Kommunikationselektronik, die der Berufsgruppe der Beleuchter und Beschaller angehören.
3. **Persönlich:** Für alle dem Angestelltengesetz unterliegenden Arbeitnehmer sowie für kaufmännische Lehrlinge.

§ 2

Der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Metallgewerbe vom 3.12.2008, in Geltung ab 1.1.2009, wird für den obigen Geltungsbereich geändert und ergänzt wie folgt:

1.a) Gemäß § 5 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz kann die wöchentliche Normalarbeitszeit bis auf 60 Stunden, die tägliche Normalarbeitszeit bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden, sofern in die Arbeitszeit des Arbeitnehmers regelmäßig und im erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft fällt.

Gemäß § 7 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz kann bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes die Tagesarbeitszeit gemäß 1. Abs. bis auf 13 Stunden ausgedehnt werden. Die über 12 Stunden hinausgehende Arbeitszeit ist als Überstunde zu vergüten.

b) Gemäß § 7 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz können über die gemäß § 7 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz zulässigen Überstunden weitere 5 Überstunden/Woche geleistet werden. Wöchentlich sind jedoch nicht mehr als 20 Überstunden zulässig.

Gemäß § 9 Abs. 4 Arbeitszeitgesetz darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten.

c) Wird die gesamte Wochenarbeitszeit gem. § 7 Abs. 6 Arbeitszeitgesetz auf 4 zusammenhängende Tage verteilt, kann die Arbeitszeit an diesen Tagen durch Überstunden bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden.

d) Gemäß § 19c Abs. 3 Arbeitszeitgesetz ist dem Arbeitnehmer die Lage der Normalarbeitszeit für die jeweilige Woche mindestens 1 Woche im Vorhinein mitzuteilen.

e) In Abänderung des § 4 Abs. 1a, 2. Abs. Rahmenkollektivvertrag gilt folgendes: Bei Vereinbarung einer der 4-Tage-Woche kann der arbeitsfreie Tag auch auf einen Feiertag fallen.

2. Gemäß § 12a Arbeitsruhegesetz können folgende Tätigkeiten während der Wochenend- und Feiertagsruhe ausgeübt werden:

Alle Tätigkeiten, die zur Vorbereitung und Durchführung von Veranstaltungen, die im gesellschaftlichen oder öffentlichen Interesse gelegen sind, erforderlich sind, inklusive der Vor- und Nacharbeiten (wie z. B. Wiener Festwochen, Donauinselfest, Silvesterpfad, lange Nacht der Musik, Feuerwehr- und Kirchweihfeste und ähnliches)

3. Gemäß § 6 Arbeitsruhegesetz hat der Arbeitnehmer, der während seiner wöchentlichen Ruhezeit beschäftigt wird, in der folgenden Woche Anspruch auf Ersatzruhe, die auf seine Wochenarbeitszeit anzurechnen ist. Die Ersatzruhe ist im Ausmaß der während der wöchentlichen Ruhezeit geleisteten Arbeit zu gewähren, die innerhalb von 36 Stunden vor dem Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche erbracht wurde.

Gemäß § 9 Arbeitsruhegesetz hat der Arbeitnehmer, der während der Feiertagsruhe beschäftigt wird, außerdem für die in Folge eines Feiertages ausgefallene Arbeit Anspruch auf das für die geleistete Arbeit gebührende Entgelt, es sei denn, es wird Zeitausgleich vereinbart.

In Abänderung des § 5 Abs. 2 des Rahmenkollektivvertrages gilt folgendes: Für jede angeordnete Überstunde im Sinne des § 5 ist ein Zuschlag in der Höhe von 100 % ab 18:00 Uhr zu bezahlen.

§ 3 Geltungsdauer

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit 1.1.2009 in Kraft.
2. Dieser Kollektivvertrag kann von beiden Teilen unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten mittels eingeschriebenen Briefes gekündigt werden.
3. Während der Kündigungsfrist sollen Verhandlungen wegen Erneuerung bzw. Abänderung des Kollektivvertrages geführt werden.

Wien, am 3.12.2008

Anhang 6: Gemeinsame Erklärung zu Pauschallohnvereinbarungen („All-In-Vereinbarung“)

(1) Die Sozialpartner betrachten Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) prinzipiell als sinnvolles Element der Vertragsgestaltung.

(2) Durch den Abschluss von Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) dürfen gesetzliche oder kollektivvertragliche Ansprüche nicht geschmälert werden.

(3) Bei Pauschalentlohnungsvereinbarungen (All-in-Vereinbarungen) ist die tatsächlich erforderliche und geleistete Mehrarbeit ausreichend zu berücksichtigen.

Über das Gehalt hinausgehende sonstige überkollektivvertragliche Bezüge und eine allfällige Berücksichtigung bei den Sonderzahlungen sind anrechenbar.

(4) Bei der Gesamtwürdigung der Umstände im Einzelfall ist das Ausmaß der faktischen Gestaltungsmöglichkeit der Angestellten hinsichtlich der Lage und des Ausmaßes der Arbeitsleistung zu berücksichtigen.

Wien, am 22.11.2005

Anhang 7: Erläuterung zum Geltungsbereich der Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner § 2 des Kollektivvertrages für Angestellte im Metallgewerbe

Die bisher gültige Formulierung des Geltungsbereiches gemäß § 2 lautete:

Bei der Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner erstreckt sich der fachliche Geltungsbereich auf jene Betriebe, die ab 1.1.2000 Mitglieder der Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner sind und über eine Gewerbeberechtigung für die Ausführung des Spenglerhandwerkes („Karosseriespengler“) verfügen.

Da es aufgrund der bisherigen Formulierung, sowohl bei den Betrieben als auch bei den betroffenen Arbeitnehmern zu Verwirrung gekommen ist, wurde mit der Neuformulierung eine Klarstellung im Geltungsbereich durchgeführt. Mit der Klarstellung wurde jedoch keine Änderung im Umfang des Geltungsbereiches vorgenommen.

Grundsätzlich gilt für die Mitglieder der Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner im Angestelltenbereich der Kollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe in der Dienstleistung in Information und Consulting. Hiervon ausgenommen sind jene Betriebe, die über eine Gewerbeberechtigung für die Ausführung des Spenglerhandwerkes verfügen. Für diese Betriebe gilt der Kollektivvertrag für Angestellte des Metallgewerbes.

Wien, 7.12.2006

Erläuterung vom 22.11.2010: Änderung der Bezeichnung der Bundesinnung

Durch eine Änderung der Fachorganisationsordnung ist seit 11.6.2010 die Bundesinnung der Karosseriebautechniker, Karosserielackierer und der Wagner Gesamtrechtsnachfolgerin der bisherigen Bundesinnung der Karosseriebauer einschließlich Karosseriespengler und Karosserielackierer sowie der Wagner. Die Änderung der Bezeichnung der Bundesinnung wurde in § 1. und § 2. des Kollektivvertrages vorgenommen, der Umfang des Geltungsbereiches ist unverändert geblieben.

Wien, 22.11.2010

Protokoll vom 3.12.2015:

Durch eine Änderung der Fachorganisationsordnung ist seit 19.5.2015 die Bundesinnung der Fahrzeugtechnik Gesamtrechtsnachfolgerin der bisherigen Bundesinnung der Karosseriebautechniker, Karosserielackierer und der Wagner.

Die Änderung der Bezeichnung der Bundesinnung wurde in § 1. und § 2. des Kollektivvertrages vorgenommen, der Umfang des Geltungsbereiches ist unverändert geblieben.

Wien, 3.12.2015

Anhang 8: Beilegung von Meinungsverschiedenheiten bei den Reisezeiten

In Erwägung des EuGH-Urteils C-266/14 (Tyco), aber auch unter Beobachtung zukünftiger substanzieller Änderungen in der Literatur bzw. der Lehre zu der Entgeltfragenproblematik bei Reisezeiten, kommen die Vertragsparteien überein:

Falls eine wiederholte inländische höchstgerichtliche bzw. europäische Rechtsprechung eine Änderung bei der Beurteilung der Entgelthöhe bei Reisezeiten bewirkt/bedingt, werden nach schriftlicher Aufforderung einer der Vertragsparteien innerhalb eines Zeitraums von 3 Monaten Verhandlungen über eine Anpassung des Kollektivvertrages vorgenommen.

Gelingt es den Kollektivvertragsparteien nicht bis zum nächsten regulären Kollektivvertragsabschluss eine einvernehmliche Regelung zu finden, so wird ein Schiedsausschuss errichtet, der innerhalb von 3 Monaten ab Anrufung durch eine Kollektivvertragspartei zusammentreten muss.

Dieser paritätisch besetzte Schiedsausschuss besteht aus je drei fachkundigen Vertretern der vertragsschließenden Organisationen, dessen Mitglieder aus dem Kreise der an der Verhandlung über diesen Kollektivvertrag Beteiligten zu nominieren sind.

Der Vorsitzende des Schiedsausschusses wird abwechselnd je Sitzung aus den Reihen der Arbeitgeber- und Angestelltenseite bestimmt und hat nur eine Stimme.

Der Schiedsausschuss ist nur bei Anwesenheit aller Beisitzer beschlussfähig; es entscheidet die Stimmenmehrheit. Eine Entscheidung ist binnen 3 Monaten nach der 1. Sitzung des Schiedsausschusses zu fällen.

Kann keine Einigung erzielt werden, dann bestellt der Schiedsausschuss mit einfacher Mehrheit einen fachspezifischen Experten aus der Rechtswissenschaft, der dann den Vorsitz führt und ein Stimmrecht hat. Bei einer Abstimmung entscheidet die einfache Mehrheit im beschlussfähigen Schiedsausschuss.

Anhang 9: Gemeinsame Erklärung der Kollektivvertragspartner zum Pflichtpraktikum

Entsprechend dem Ausbildungszweck beinhalten Pflichtpraktika gemäß § 19c. Arbeitsleistungen, die im Interesse des Pflichtpraktikanten, nämlich sich entsprechend seinen Ausbildungsvorschriften praktische Kenntnisse und Fertigkeiten in einem Unternehmen anzueignen, liegen.

Hierbei handelt es sich um eine im Detail vorgeschriebene bzw. in der Praxis übliche Ausbildung in Betrieben, die es den Pflichtpraktikanten ermöglicht, praktische Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben sowie konkrete Erfahrungen im unternehmerischen Alltag zu machen.

Dem Pflichtpraktikanten ist es gestattet, sich zum Zweck seiner Aus- und Weiterbildung im Betrieb zu betätigen und auch Arbeitsleistungen zu erbringen. Ein Dienstverhältnis wird dadurch nicht begründet, weil eine Arbeitsverpflichtung im Sinne eines Arbeitsverhältnisses nicht besteht.

Die im Betrieb erfolgende praktische Ausbildung muss der in der Schule bzw. im Studium gewählten Fachrichtung entsprechen. Eine (persönliche) Arbeitsverpflichtung besteht nicht. Es darf weder eine zwingende Bindung an die betriebliche Arbeitszeit noch eine Weisungsgebundenheit gegeben sein. Der Pflichtpraktikant hat sich in die allgemeine betriebliche Ordnung einzufügen und unter anderem auch die für den Betrieb geltenden Sicherheitsvorschriften zu befolgen.

Ein Pflichtpraktikum kann aber auch in Form eines Dienstverhältnisses absolviert werden, wenn der Pflichtpraktikant im Interesse des Unternehmens überwiegend zu Arbeitsleistungen für betriebliche Zwecke mit Arbeitsverpflichtung eingesetzt wird.

Dies ist dann der Fall, wenn der Pflichtpraktikant im Zuge seines Praktikums zwingend an die betriebliche Arbeitszeit und Weisungen gebunden, sowie organisatorisch im Unternehmen eingegliedert ist.

Ein solches Pflichtpraktikum ist nicht durch den Lern- und Ausbildungszweck bestimmt und geprägt, sondern - durch das Interesse des Betriebsinhabers an Arbeitsleistungen für seinen Betrieb - hauptsächlich an betrieblichen Zwecken und Erfordernissen orientiert.

Wird ein Pflichtpraktikum in Form eines Dienstverhältnisses absolviert, so unterliegt der Pflichtpraktikant zur Gänze den kollektivvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen und ist entsprechend § 17 einzustufen und zu entlohnen.

Wien, am 6.12.2016

Anhang 10: Umstufungsbestimmungen ab 1.1.2016 für die Meistergruppen

Die bis zum 31.12.2015 in der Meistergruppe geregelten Verwendungsgruppen MI, MII sowie MIII treten ab 1.1.2016 außer Kraft.

Die Umstufung und Einreihung von der bis zum 31.12.2015 geltenden Meistergruppe (Verwendungsgruppen MI, MII und MIII) in die Verwendungsgruppen III, IV, V und in die Meistergruppe ab 1.1.2016 ist wie folgt vorzunehmen:

1) Angestellte, die bis zum 31.12.2015 in der **Verwendungsgruppe MI** eingestuft waren, werden ab 1.1.2016 in die **Verwendungsgruppe III** umgestuft.

Die Einreihung erfolgt in das zeitlich entsprechende Verwendungsgruppenjahr der Verwendungsgruppe III. Die Verwendungsgruppenjahre aus der alten Verwendungsgruppe MI werden also in der Verwendungsgruppe III zur Gänze berücksichtigt.

Der Vorrückungsstichtag bleibt unverändert. Die Anzahl der Biennalsprünge bzw. des Triennalsprunges bleiben gleich.

Bis 31.12.2015 eingestufte Hilfsmeister, Betriebsaufseher:

Umstufung von MI in VGr III		
MI	VGR III	Monatliches Mindestgrundgehalt in Euro ab 1.1.2016
Im 1.u. 2. VGrj	Im 1. u. 2.VGrj	1909,44
nach 2 VGrj	nach 2 VGrj	2043,11
nach 4 VGrj	nach 4 VGrj	2176,75
nach 6 VGrj	nach 6 VGrj	2310,46
nach 8 VGrj	nach 8 VGrj	2444,09
nach 10 VGrj	nach 10 VGrj	2577,77
nach 12 VGrj	nach 12 VGrj	2692,31
nach 15 VGrj	nach 15 VGrj	2902,35

Die Übergangsbestimmungen zur Gehaltstabelle für die Verwendungsgruppen I – V und MI – MIII sind bei dieser Umstufung von der Verwendungsgruppe MI in die Verwendungsgruppe III nicht zu berücksichtigen!

2) Angestellte, die bis zum 31.12.2015 in der **Verwendungsgruppe MII ohne abgeschlossene Fachschule** eingestuft waren, werden ab 1.1.2016 grundsätzlich in die **Verwendungsgruppe IV** umgestuft.

Angestellte, die bis zum 31.12.2015 in dieser **Verwendungsgruppe** eingestuft waren, werden ab 1.1.2016 in die neue **Meistergruppe** umgestuft, wenn die Voraussetzungen der Einstufung in die neue Meistergruppe zum 31.12.2015 gegeben waren und ab 1.1.2016 weiterhin gegeben sind. **Die Umstufung erfolgt in diesem Fall analog gemäß dem Punkt 3).**

Bei der Umstufung gebührt das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt in der Verwendungsgruppe MII ohne abgeschlossene Fachschule nächsthöhere Mindestgrundgehalt der Verwendungsgruppe IV. Der Vorrückungsstichtag bleibt unverändert. Die Verwendungsgruppenjahre in der Verwendungsgruppe IV werden vollständig durchlaufen.

Umstufung von M II o.a.FS in VGR IV

MII o.a.FS	VGR IV	Monatliches Mindestgrundgehalt in Euro ab 1.1.2016
Im 1.u.2.VGrj	Im 1.u.2.VGrj	2395,27
nach 2 VGrj	Im 1.u.2.VGrj	2395,27
nach 4 VGrj	nach 2 VGrj	2562,92
nach 6 VGrj	nach 4 VGrj	2730,60
nach 8 VGrj	nach 6 VGrj	2898,26
nach 10 VGrj	nach 8 VGrj	3065,93
nach 12 VGrj	nach 10 VGrj	3233,61
nach 15 VGrj	nach 12 VGrj	3377,32
	nach 15 VGrj	3540,00

Die Übergangsbestimmungen zur Gehaltstabelle für die Verwendungsgruppen I – V und MI – MIII sind bei dieser Umstufung von der Verwendungsgruppe MII ohne abgeschlossene Fachschule in die Verwendungsgruppe IV nicht zu berücksichtigen!

Verwendungsgruppe IV

Für ab 1.1.2016 **neu eintretende**, in diese Verwendungsgruppe einzustufende Meister beginnt die Gehaltsentwicklung in dieser Verwendungsgruppe mit der Maßgabe, dass die erste Vorrückung erst nach 4 Verwendungsgruppenjahren in die Stufe „nach 4 VerwGrj.“ vorzunehmen ist.

Ab diesem Verwendungsgruppenjahr wird die Verwendungsgruppe dann vollständig, aber zeitlich versetzt, durchlaufen.

Nach 17 Verwendungsgruppenjahren, also ab dem 18. Verwendungsgruppenjahr in der Verwendungsgruppe IV, wird das höchste monatliche Mindestgrundgehalt erreicht und die Vorrückung beendet.

Für neu eintretende und einzustufende **Meister** in die Verwendungsgruppe IV ergibt sich daher folgender, im Gegensatz zu den übrigen in dieser Verwendungsgruppe eingestufteten Angestellten, abweichender Vorrückungsverlauf bzw.beträgt das monatliche Mindestgrundgehalt in Euro ab 1.1.2016:

Im 1. bis 4. Verwendungsgruppenjahr ... 2395,27
nach 4 Verwendungsgruppenjahren ... 2562,92
nach 6 Verwendungsgruppenjahren ... 2730,60
nach 8 Verwendungsgruppenjahren ... 2898,26
nach 10 Verwendungsgruppenjahren ... 3065,93
nach 12 Verwendungsgruppenjahren ... 3233,61
nach 14 Verwendungsgruppenjahren ... 3377,32
nach 17 Verwendungsgruppenjahren ... 3540,00

Die Übergangsbestimmungen zur Gehaltstabelle für die Verwendungsgruppen I – V und MI – MIII sind bei der Einstufung von neu eintretenden und einzustufenden **Meister** in die Verwendungsgruppe IV nicht zu berücksichtigen!

3) Angestellte, die bis zum 31.12.2015 in der **Verwendungsgruppe MII mit abgeschlossener Fachschule** eingestuft waren, werden ab 1.1.2016 in die neue **Meistergruppe** umgestuft.

Die Umstufung von der bis zum 31.12.2015 geltenden Meistergruppe MII mit abgeschlossener Fachschule erfolgt in das zeitlich entsprechende Verwendungsgruppenjahr der neuen Meistergruppe.

Die Verwendungsgruppenjahre in der alten Verwendungsgruppe MII mit abgeschlossener Fachschule werden also in der neuen Meistergruppe zur Gänze berücksichtigt. Der Vorrückungstichtag bleibt unverändert. Die Anzahl der Biennalsprünge bzw. des Triennalsprunges bleiben gleich.

Die Übergangsbestimmungen zur Gehaltstabelle für die Verwendungsgruppen I – V und MI – MIII sind bei dieser Umstufung von der Verwendungsgruppe MII mit abgeschlossener Fachschule in die Meistergruppe nicht zu berücksichtigen!

Bis 31.12.2015 eingestufte Meister in der **Verwendungsgruppe M II m.a.FS**:

Umstufung von M II m.a.FS in MG

MII m.a.FS	MG	Monatliches Mindestgrundgehalt in Euro ab 1.1.2016
Im 1.u.2.VGrj	Im 1.u.2.VGrj	2900,00
nach 2 VGrj	nach 2 VGrj	2900,00
nach 4 VGrj	nach 4 VGrj	3021,00
nach 6 VGrj	nach 6 VGrj	3142,00
nach 8 VGrj	nach 8 VGrj	3263,00
nach 10 VGrj	nach 10 VGrj	3384,00
nach 12 VGrj	nach 12 VGrj	3505,00
nach 15 VGrj	nach 15 VGrj	3700,00

Für ab 1.1.2016 **neu eintretende**, in diese Verwendungsgruppe einzustufende Meister, gilt:

Meistergruppe

Monatliches Mindestgrundgehalt in Euro ab 1.1.2016	
Im 1. bis 2. Verwendungsgruppenjahr	2900,00
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	2900,00
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	3021,00
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	3142,00
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	3263,00
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	3384,00
nach 12 Verwendungsgruppenjahren	3505,00
nach 15 Verwendungsgruppenjahren	3700,00

Die Übergangsbestimmungen zur Gehaltstabelle für die Verwendungsgruppen I – V und MI – MIII sind bei der Einstufung in die Meistergruppe nicht zu berücksichtigen!

4) Angestellte, die bis zum 31.12.2015 in der **Verwendungsgruppe MIII** eingestuft waren, werden ab 1.1.2016 in die **Verwendungsgruppe V** umgestuft.

Bei der Umstufung gebührt das dem bisher erreichten Mindestgrundgehalt in der Verwendungsgruppe MIII nächsthöhere Mindestgrundgehalt der Verwendungsgruppe V. Der Vorrückungstichtag bleibt unverändert. Die Vorrückung endet in diesem Fall betragsmäßig in der Stufe „nach 8 Verwendungsgruppenjahren“ in der Verwendungsgruppe V.

Die Übergangsbestimmungen zur Gehaltstabelle für die Verwendungsgruppen I – V und MI – MIII sind bei der Einstufung in die Meistergruppe nicht zu berücksichtigen!

Die Umstufung und Einreihung in die **Verwendungsgruppe V** erfolgt daher wie folgt:

Bis 31.12.2015 eingestufte Obermeister in der **Verwendungsgruppe MIII**:

Umstufung von MIII in VGr V		
MIII	VGr V	Monatliches Mindestgrundgehalt in Euro ab 1.1.2016
Im 1.u.2.VGrj	Im 1.u.2.VGrj	3026,69
nach 2 VGrj	Im 1.u.2.VGrj	3026,69
nach 4 VGrj	Im 1.u.2.VGrj	3026,69

nach 6 VGrj	nach 2 VGrj	3238,57
nach 8 VGrj	nach 4 VGrj	3450,43
nach 10 VGrj	nach 4 VGrj	3450,43
nach 12 VGrj	nach 6 VGrj	3662,30
nach 15 VGrj	nach 8 VGrj	3874,16

Für neu eintretende, in diese Verwendungsgruppe einzustufende Obermeister beginnt die Gehaltsentwicklung in dieser Verwendungsgruppe mit der Maßgabe, dass die erste Vorrückung erst nach 6 Verwendungsgruppenjahren vorzunehmen ist. Der tatsächliche Vorrückungsverlauf für Obermeister in der Verwendungsgruppe V, im Gegensatz zu den übrigen in dieser Verwendungsgruppe eingestufenen Angestellten, ist also nach effektiven 12 Verwendungsgruppenjahren in dieser Gehaltsgruppe beendet. Der Höhe nach endet die Vorrückung betragsmäßig allerdings mit der Stufe „nach 8 Verwendungsgruppenjahren“, das entspricht im Jahre 2016 3874,16 Euro.

Verwendungsgruppe V

Monatliches Mindestgrundgehalt für **Obermeister in Euro ab 1.1.2016**

Monatliches Mindestgrundgehalt in Euro ab 1.1.2016	
Vorrückungsverlauf	entspricht betragsmäßig der Höhe nach
Im 1. bis 6. VGrj. € 3026,69	VGr Vim 1.u.2. VGrj.
nach 6 VGrj. € 3238,57	VGr V nach 2 VGrj.
nach 8 VGrj. € 3450,43	VGr V nach 4 VGrj.
nach 10 VGrj. € 3662,30	VGr V nach 6 VGrj.
nach 12 VGrj. € 3874,16	VGr V nach 8 VGrj.

Die Übergangsbestimmungen zur Gehaltstabelle für die Verwendungsgruppen I – V und MI – MIII sind bei der Einstufung in die Meistergruppe nicht zu berücksichtigen!

Aus der Neugestaltung der Meistergruppenstruktur darf für kein bestehendes Dienstverhältnis ein Nachteil entstehen. Bestehende Besserstellungen zum Kollektivvertrag unabhängig von der Rechtsgrundlage bzw. bessere betriebliche Übungen bleiben in vollem Umfang aufrecht bzw. werden von der neuen Regelung nicht berührt.

Gehaltstabelle ab 1.1.2018

Mindestgehälter (siehe auch Übergangsbestimmungen)

Die Mindestgehälter gemäß § 17 des Kollektivvertrages für Angestellte des Metallgewerbes lauten:

Verwendungsgruppe I *)

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die schematische oder mechanische Arbeiten verrichten, die als einfache Hilfsarbeiten zu werten sind.

Kaufmännische, administrative und technische Hilfskräfte, z. B.

- EDV-mäßige Erfassung und Sicherung von Daten und Texten während der Anlernzeit (höchstens jedoch für die Dauer von 3 Monaten).

Monatliches Mindestgrundgehalt in Euro	
Im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr	1.393,15
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	1.488,86

nach 4 Verwendungsgruppenjahren	1.584,57
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	1.680,30
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	1.776,01
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	1.872,41
nach 12 Verwendungsgruppenjahren	1.955,61
nach 15 Verwendungsgruppenjahren	2.108,18

*) In der Verwendungsgruppe I gilt ab 1.1.2015 folgende Regelung: Für neu begründete Dienstverhältnisse ab 1.1.2015 beträgt die Verweildauer in der Verwendungsgruppe I maximal drei Jahre. Danach hat eine Vorrückung in eine höhere Verwendungsgruppe gemäß § 17 Abs. (6) zu erfolgen.

Für bereits bestehende Dienstverhältnisse in der Verwendungsgruppe I erfolgt ab 1.1.2018 eine Vorrückung in eine höhere Verwendungsgruppe gemäß § 17 Abs. (6).

Verwendungsgruppe II

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die einfache, nicht schematische oder mechanische Arbeiten nach gegebenen Richtlinien und genauer Arbeitsanweisung verrichten, für die in der Regel eine kurze Einarbeitungszeit erforderlich ist. Auch während der Einarbeitungszeit ist die Einreihung in die vorstehende Gruppe durchzuführen.

Kaufmännische und administrative Angestellte, z. B.

- Schreibkräfte,
- FakturistIn mit einfacher Verrechnung,
- Telefonisten und Angestellte in Call- und Service-centern mit einer Auskunftserteilung,
- qualifizierte, kaufmännische und administrative Hilfskräfte,
- InkassantIn ohne fach einschlägige Berufsausbildung,
- VerkäuferIn im Detailgeschäft,
- EDV-mäßige Erfassung und Sicherung von Daten und Texten.

Technische Angestellte, z. B.

- qualifizierte technische Hilfskräfte,
- technische ZeichnerIn (CAD) im Sinne der obigen Tätigkeitsmerkmale.

Monatliches Mindestgrundgehalt in Euro	
Im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr	1.593,56
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	1.703,32
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	1.813,07
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	1.924,22
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	2.035,54
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	2.146,86
nach 12 Verwendungsgruppenjahren	2.242,24
nach 15 Verwendungsgruppenjahren	2.417,17

Verwendungsgruppe III

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen technische oder kaufmännische Arbeiten im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages selbständig erledigen.

Angestellte, welche bis 31.12.2015 als Hilfsmeister bzw. Betriebsaufseher in der Verwendungsgruppe MI in diesem Kollektivvertrag eingestuft waren.

Kaufmännische und administrative Angestellte, z. B.

- Bürokräfte mit Korrespondenzfähigkeit,
- Bürokräfte in Buchhaltung,
- Bürokräfte mit einfacher Fremdsprachentätigkeit,
- SekretärIn im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- Angestellte im Büro, Lager und Versand mit
- facheinschlägiger Berufsausbildung,
- SachbearbeiterIn mit einschlägigen Fachkenntnissen
- im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- selbständige Tätigkeiten in der Datenerfassung,
- VerkäuferIn mit Fachkenntnissen oder Fremdsprachenkenntnissen,
- diplomiertes Krankenpflegepersonal,
- VertreterIn im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- ProgrammiererIn,
- FakturistIn,
- TelefonistIn und Angestellte in Call- und Servicecentern mit qualifizierter Auskunftserteilung.

Technische Angestellte, z. B.

- TechnikerIn mit besonderen Fachkenntnissen
- während der branchenspezifischen Einarbeitungszeit,
- technische ZeichnerIn (CAD) im Sinne obiger
- Tätigkeitsmerkmale,
- TechnikerIn im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale

Monatliches Mindestgrundgehalt in Euro	
Im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr	1.992,91
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	2.132,43
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	2.271,91
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	2.411,43
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	2.550,93
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	2.690,45
nach 12 Verwendungsgruppenjahren	2.810,00
nach 15 Verwendungsgruppenjahren	3.029,22

Die Übergangsbestimmungen zur Gehaltstabelle für die Verwendungsgruppen I – V sind für Hilfsmeister bzw. Betriebsaufseher nicht zu berücksichtigen!

Verwendungsgruppe IV

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die schwierige Arbeiten verantwortlich selbständig ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen erforderlich sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von Angestelltengruppen (zwei bis fünf Angestellte, worunter sich Angestellte der Verwendungsgruppe III befinden müssen) beauftragt sind.

Angestellte, die als Meister beschäftigt werden und überwiegend mit der selbständigen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von Arbeitergruppen (zwei oder mehr Arbeiter) beauftragt sind und die die Voraussetzungen der Einstufung in die Meistergruppe nicht erfüllen.

Kaufmännische und administrative Angestellte, z. B.

- SachbearbeiterIn mit Führungsaufgaben,
- SachbearbeiterIn mit fremdsprachlicher Korrespondenz,

- SekretärIn im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- AssistentIn,
- SchulungsleiterIn,
- TrainerIn,
- LogistikerIn,
- Bürokräfte mit qualifizierter Korrespondenz,
- Bürokräfte mit qualifizierter Fremdsprachentätigkeit,
- selbständige BuchhalterInnen,
- VersandleiterIn,
- AnalytikerIn,
- VertreterIn, VerkäuferIn im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- selbständige FilialleiterInnen,
- Hauptmagazineure,
- Angestellte, die regelmäßig (z. B. im Organisationsablauf
• vorgesehen oder rund ein Drittel der Normalarbeitszeit) die Angestellten der Verwendungsgruppe V vertreten.

Technische Angestellte, z. B.

- Konstrukteure mit CAD,
- TechnikerIn im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- technische EinkäuferInnen,
- selbständige ArbeitsvorbereiterInnen,
- selbständige Ablauf-(Termin-)PlanerInnen,
- selbständige MaterialprüferInnen mit einschlägigen
• besonderen Fachkenntnissen und praktischer Erfahrung,
- selbständige Vor- und Nachkalkulanten,
- EntwicklungstechnikerIn,
- Sicherheitsfachkräfte.

Monatliches Mindestgrundgehalt in Euro	
Im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr	2.499,98
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	2.674,96
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	2.849,97
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	3.024,96
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	3.199,95
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	3.374,97
nach 12 Verwendungsgruppenjahren	3.524,96
nach 15 Verwendungsgruppenjahren	3.799,93

Für einzustufende **Meister** in die Verwendungsgruppe IV ergibt sich folgender, im Gegensatz zu den übrigen in dieser Verwendungsgruppe eingestuft
Angestellten, abweichender Vorrückungsverlauf bzw. beträgt das monatliche Mindestgrundgehalt in Euro ab 1.1.2017:

Monatliches Mindestgrundgehalt in Euro	
Im 1. und 4. Verwendungsgruppenjahr	2.499,98
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	2.674,96
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	2.849,97
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	3.024,96
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	3.199,95
nach 12 Verwendungsgruppenjahren	3.374,97
nach 14 Verwendungsgruppenjahren	3.524,96
nach 17 Verwendungsgruppenjahren	3.694,75

Die Übergangsbestimmungen zur Gehaltstabelle für die Verwendungsgruppen I – V sind nicht zu berücksichtigen!

Verwendungsgruppe V

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte, die Arbeiten erledigen, die besonders verantwortungsvoll sind, selbständig ausgeführt werden müssen, wozu umfangreiche überdurchschnittliche Berufskennntnisse und mehrjährige praktische Erfahrungen erforderlich sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der verantwortlichen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von größeren Angestelltengruppen (über fünf Angestellte, von denen entweder einer der Verwendungsgruppe IV oder mehrere der Verwendungsgruppe III angehören müssen) beauftragt sind.

Angestellte, welche bis 31.12.2015 als Obermeister tätig waren und in der Verwendungsgruppe MIII in diesem Kollektivvertrag eingestuft waren.

Obermeister ab 1.1.2016:

Obermeister sind Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der selbständigen Beaufsichtigung, Führung und Anweisung von zumindest 6 Arbeitnehmer/innen, worunter sich mindestens 3 als Meister beschäftigte Angestellte (mit und/oder ohne Prüfung) befinden müssen, beauftragt sind.

Kaufmännische und administrative Angestellte, z. B.

- BilanzbuchhalterIn,
- LeiterIn des Personalbüros,
- Angestellte, die regelmäßig - wie im Organisationsablauf vorgesehen - die Angestellten der Verwendungsgruppe VI vertreten,
- EinkäuferInnen, die mit dem selbständigen Ankauf der wesentlichen Vormaterialien (z. B. Rohstoffe) beauftragt sind, soweit diese Tätigkeit eine Qualifikation im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordert,
- Angestellte im Verkauf, die mit der weitgehend abschlussreifen Vermittlung bzw. dem Abschluss von Geschäften beauftragt sind, welche aufgrund ihres Schwierigkeitsgrades sowie aufgrund ihrer Bedeutung für das Unternehmen besondere Qualifikationen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale erfordert,
- LeiterIn der EDV mit mittlerer Datentechnik oder mit beschränkter integrierter Anwendung,
- ProgrammiererInnen im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale (z. B. Programmierer, die projektbezogene Gesamtprogramme erstellen, Systemprogrammierer),
- AnalytikerInnen, die aufgrund ihrer besonderen Qualifikation (System- oder Organisationskenntnisse) umfassende und schwierige Organisationsabläufe für die Programmierung vorbereiten,
- Betriebsärzte.

Technische Angestellte, z. B.

- leitende Konstrukteure,
- leitende Betriebsingenieure,
- Angestellte mit Controllingaufgaben,
- Beschäftigte in Forschung und Entwicklung im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale,
- regionale KundendienstleiterInnen,
- VertreterIn mit besonderen technischen Kenntnissen,
- technische EinkäuferInnen mit besonderen Fachkenntnissen,
- Sicherheitsfachkräfte im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

Monatliches Mindestgrundgehalt in Euro	
Im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr	3.157,75
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	3.378,81
nach 4 Verwendungsgruppenjahren	3.599,84
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	3.820,89
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	4.041,92
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	4.262,97
nach 12 Verwendungsgruppenjahren	4.452,45
nach 15 Verwendungsgruppenjahren	4.799,78

Monatliches Mindestgrundgehalt für **Obermeister in Euro ab 1.1.2018**

Monatliches Mindestgrundgehalt in Euro	
Im 1.bis 6. Verwendungsgruppenjahr	3.157,75

nach 6 Verwendungsgruppenjahren	3.378,81
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	3.599,84
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	3.820,89
nach 12 Verwendungsgruppenjahren	4.041,92

Die Übergangsbestimmungen zur Gehaltstabelle für die Verwendungsgruppen I – V sind bei der Einstufung der Obermeister in die Verwendungsgruppe V nicht zu berücksichtigen!

Verwendungsgruppe VI

Tätigkeitsmerkmale:

Angestellte mit umfassenden Kenntnissen und Erfahrungen in leitenden, das Unternehmen in ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussenden Stellungen. Ferner **Angestellte mit verantwortungsreicher und schöpferischer Arbeit**, z. B.

- Prokuristen, soweit sie eingestuft werden,
- ProkuristIn (soweit sie eingestuft werden)
- BetriebsleiterIn in Großbetrieben
- Chefingenieure in Großbetrieben
- Chefkonstrukteure in Großbetrieben
- LeiterIn des Controllings in Großbetrieben,
- LeiterIn in Forschung und Entwicklung in Großbetrieben,
- KundendienstleiterIn in Großbetrieben, leitende ChemikerIn in Großbetrieben,
- LeiterIn der gesamten EDV in Unternehmungen mit Großanlagen bei integrierter Anwendung.

Monatliches Mindestgrundgehalt in Euro	
Im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr	4.459,54
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	5.016,96
nach 5 Verwendungsgruppenjahren	5.574,43

Meistergruppe

Unter **Meister** versteht man jene Angestellten, die überwiegend mit der **Führung und Unterweisung** einer **Gruppe von Arbeitern (mindestens 2 oder mehr Arbeiter)** betraut sind, über die sie die **disziplinäre Aufsicht** haben, entsprechend die **Arbeitseinteilung und Zuweisung der jeweiligen Tätigkeiten** vornehmen und die **Verantwortung für den Arbeitsablauf** der betreffenden Arbeitsgruppe haben. Die Aufsichts- und Überwachungstätigkeit muss dabei einen solchen Umfang haben, dass der Meister selbst nicht oder doch nur in einem **zeitlich geringen Umfang mitarbeitet**.

Voraussetzungen für die Einstufung in diese Meistergruppe sind:

Gewerbliche Meisterprüfung bzw. Befähigungsprüfung oder positiv abgeschlossene Fachschule:

Fachschulen im Sinne dieser Verwendungsgruppe sind: Werkmeisterschulen, technische Fachschulen, höhere technische und gewerbliche Lehranstalten mit Reifeprüfung, Fachakademien der WIFI's, Fachhochschulen.

Unter nachstehenden Voraussetzungen gelten jedoch Werkmeisterkurse als Fachschulen im Sinne der Meistergruppe:

Es muss sich um Werkmeisterkurse der Arbeiterkammern (z. B. BFI) oder der Wirtschaftskammern (z. B. WIFI) handeln. Sie müssen mindestens 360 Ausbildungseinheiten aufweisen und in einer der Dienstverwendung des Angestellten einschlägigen Fachrichtung liegen. Bei einer Unterschreitung bis zu 15 % der Ausbildungseinheiten wird eine Gleichwertigkeitsprüfung der Ausbildung durch die Kollektivvertragsparteien vorgenommen.

Als Schulen im Sinne des Verwendungsgruppenschemas sind nur öffentliche Lehranstalten oder private Lehranstalten mit Öffentlichkeitsrecht anzuerkennen. Die entsprechende Schulbildung ist durch ein Zeugnis über den erfolgreichen ordnungsgemäßen Abschluss nachzuweisen.

Monatliches Mindestgrundgehalt in Euro	
Im 1. und 2. Verwendungsgruppenjahr	3.026,77
nach 2 Verwendungsgruppenjahren	3.026,77

nach 4 Verwendungsgruppenjahren	3.153,06
nach 6 Verwendungsgruppenjahren	3.279,35
nach 8 Verwendungsgruppenjahren	3.405,64
nach 10 Verwendungsgruppenjahren	3.531,93
nach 12 Verwendungsgruppenjahren	3.658,22
nach 15 Verwendungsgruppenjahren	3.861,74

Übergangsbestimmungen zur Gehaltstabelle für die Verwendungsgruppen I - V

Für Angestellte, die am 1.1.2004 mindestens die Stufe "nach 12 VwGr.J" erreicht haben, gilt, solange das Dienstverhältnis bei demselben Arbeitgeber aufrecht bleibt, anstelle der Stufe "nach 15 VwGr.J" folgendes:

Wird nach dem 31.12.2004 die (bisherige) Stufe "nach 18 VwGr.J" erreicht, erhöht sich der jeweilige monatliche KV-Mindestgrundgehalt "nach 12 VwGr.J"

in VwGr. I u. II ... um € 180,--

in VwGr. III ... um € 225,--

in VwGr. IV ... um € 255,--

in VwGr. V ... um € 285,--

Erreicht der durch die Übergangsbestimmungen festgelegte Grundgehalt nicht den in der jeweiligen Gehaltstabelle ausgewiesenen Grundgehalt, so ist jedenfalls der Gehalt laut aktueller Gehaltstabelle anzuwenden.

Lehrlingsentschädigung

Die monatliche Lehrlingsentschädigung für Lehrlinge beträgt

im 1. Lehrjahr ... € 540,91

im 2. Lehrjahr ... € 746,13

im 3. Lehrjahr ... € 925,70

im 4. Lehrjahr ... € 1.274,22

Erhöhung der IST-Gehälter

1. Der tatsächliche Monatsgehalt (Ist Gehalt) der Angestellten bei Provisionsvertretern ein etwa vereinbartes Fixum ist mit Wirkung ab 1.1.2018, gemäß der Einstufung in die jeweilige Verwendungsgruppe, wie folgt zu erhöhen:

in den Verwendungsgruppen I, II, III und IV ... um 2,60 %,

in der Verwendungsgruppe V ... um 2,30 %,

in der Verwendungsgruppe VI ... um 2,00 %,

in der Meistergruppe ... um 2,60 %.

Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist der Dezembergehalt 2017. Bei teilzeitbeschäftigten Angestellten verringern sich die oben genannten Euro Beträge entsprechend dem zeitlichen Anteil der vereinbarten Arbeitszeit an der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit. Liegt bei Provisionsvertretern das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt, ist es um den Eurobetrag zu erhöhen, um den sich der vor dem 1.1.2018 auf den Angestellten anwendbare Kollektivvertragsgehalt auf Grund der kollektivvertraglichen Gehaltserhöhung erhöht. Bei nicht vollbeschäftigten Vertretern verringert sich diese Erhöhung entsprechend dem zeitlichen Anteil der vereinbarten Arbeitszeit an der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit.

2. Angestellte, die nach dem 30.11.2017 in eine Firma eingetreten sind, haben keinen Anspruch auf Erhöhung ihres Ist-Gehaltes.

3. Andere Bezugsformen als Monatsgehalt (Fixum), wie zum Beispiel Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei Provisionsbeziehern, Prämien, Sachbezüge usw., bleiben unverändert.

4. Nach Durchführung der Ist-Gehaltserhöhung im Sinne der Punkte 1 - 3 ist zu überprüfen, ob der tatsächliche Gehalt dem neuen, ab 1.1.2018 geltenden Mindestgrundgehalt entspricht. Ist dies nicht der Fall, so ist der tatsächliche Monatsgehalt des Angestellten so aufzustocken, dass er den kollektivvertraglichen Mindestgehaltsvorschriften entspricht.

5. Überstundenpauschalien sind mit Wirkung am 1.1.2018 um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen, um den sich der Monatsgehalt des Angestellten auf Grund der Vorschriften der Punkte 1 - 4 effektiv erhöht.

Wien, 27.11.2017

Bundesinnung der Dachdecker, Glaser und Spengler

Bundesinnungsmeister

O. Berner

Bundesinnungsgeschäftsführer

Mag. F. Huemer

Bundesinnung der Metalltechniker

Bundesinnungsmeister

KommR H. Schinnerl

Bundesinnungsgeschäftsführer

Dipl.-Ing. Ch. Atzmüller

Bundesinnung der Sanitär-, Heizungs- und Lüftungstechniker

Bundesinnungsmeister

KommR Ing. M. Mattes

Bundesinnungsgeschäftsführer

Dipl.-Ing. Ch. Atzmüller

Bundesinnung der Elektro-, Gebäude-, Alarm- und Kommunikationstechniker

Bundesinnungsmeister

Gerald Prinz

Bundesinnungsgeschäftsführer

Dipl.-Ing. Ch. Atzmüller

Bundesinnung der Mechatroniker

Bundesinnungsmeister

Ing. R. Heizenberger

Bundesinnungsgeschäftsführer

Dipl.-Ing. Ch. Atzmüller

Bundesinnung der Fahrzeugtechnik

Bundesinnungsmeister

KommR F. Nagl

Bundesinnungsgeschäftsführer

Dipl.-Ing. Ch. Atzmüller

Bundesinnung der Kunsthandwerke

Bundesinnungsmeister

KommR H.J. Pinter

Bundesinnungsgeschäftsführer

Mag. E. Czesany

Bundesinnung der Gesundheitsberufe

Bundesinnungsmeister

KommR R. Koffu

Bundesinnungsgeschäftsführer

Mag. (FH) D. Jank

Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten Druck, Journalismus, Papier

Vorsitzender

W. Katzian

Geschäftsbereichsleiter

K. Dürtscher

Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten Druck, Journalismus, Papier, Wirtschaftsbereich Metall/Elektro

f.d. Wirtschaftsbereich

Ing. R. Winkelmayr

Wirtschaftsbereichssekretär

G.Grundeit diplômé

Trotz sorgfältiger Prüfung sämtlicher Angaben auf dieser Seite sind Fehler nicht auszuschließen. Die Richtigkeit des Inhalts ist daher ohne Gewähr.

Eine Haftung des Verlages oder des Verfassers ist ausgeschlossen.